



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

Título del trabajo

**Las Personas Paradas de Larga Duración.**

Autor/es

Blanca Calvo Sanromán

Director/es

María Esther López Rodríguez

Facultad de Ciencias Sociales

Año 2019-2020

<b>1. Introducción .....</b>	<b>5</b>
1.1. Razón de elección del tema y cuestión tratada .....	5
1.2. Metodología .....	7
<b>2. Orígenes; evolución y causas del desempleo de larga duración.....</b>	<b>8</b>
2.1. Concepto del Desempleo y del Desempleo de Larga Duración. ....	8
2.2. Causas y evolución del Desempleo.....	8
<b>3. Contexto actual de los parados de larga duración. ....</b>	<b>10</b>
3.1. Contexto Actual Unión Europea. ....	12
3.1.1. Tasa de Paro de Larga Duración por Sexos ; España Vs. Unión Europea.....	15
3.2. Contexto Actual de España por Comunidades Autónomas.....	17
3.2.1 Contexto Social.....	18
3.2.2 Contexto Económico y Político. ....	20
3.3. Contexto Actual del Paro de Larga Duración. ....	22
3.3.1 Tasa de Paro de Larga Duración por Sexo y Periodo. ....	22
3.3.2. Tasa de Paro de Larga Duración por Nacionalidad.....	23
<b>4. Ayudas y medidas que se han adoptado en el transcurso del tiempo.....</b>	<b>27</b>
4.1 Programas y Planes desarrollados para el Colectivo PLD desde la crisis de 2008. ....	29
4.1.1. Plan “IMPULSA” .....	29
4.1.2. “Subsidio Extraordinario por Desempleo” (SED) : .....	29
4.1.3. Ayudas del que nos muestra el INAEM (2018):.....	30
<b>5. MARCO NORMATIVO : Obligación de protección a las personas.....</b>	<b>31</b>
<b>6. EL PLAN REINCORPORA-T.....</b>	<b>32</b>
6.1. Elaboración y marco de actuación del plan. ....	33
6.1.1. Elaboración del PLAN REINCORPORATE-T. ....	33
6.1.2. Marco de Actuación del PLAN REINCORPORA-T. ....	33
6.2.2. Características de Vulnerabilidad.....	37
6.3 Objetivos propuestos para las personas paradas de larga duración. ....	38
6.3.1. Objetivos Generales dirigidos a las personas desempleadas de larga duración. ....	38
6.3.2. Objetivos Específicos dirigidos a las personas con características de vulnerabilidad.....	39
6.4. Ejes de actuación, objetivos y medidas finales. ....	41
6.4.1. Eje 1 : Orientación. ....	41
6.4.2. Eje 2 : Formación. ....	43
6.4.3 Eje 3 : Oportunidades de Empleo. ....	45
6.4.5. Eje 5 : Emprendimiento. ....	50
6.4.6. Eje 6 : Mejora del Marco Constitucional.....	51
6.5. Difusión del plan reincorpora-T . ....	51
<b>7. Conclusiones :.....</b>	<b>51</b>
<b>Bibliografía y referencias documentales.....</b>	<b>52</b>

## **RESUMEN :**

“Los individuos que integran el colectivo parados de larga duración superan a la mitad del total de desempleados en nuestro país, representando en torno a 3,5 millones de individuos en la actualidad” (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

Consta de un asunto que requiere la total implicación y gestión por parte de las distintas autoridades, empresas y ciudadanos, para conseguir un bienestar social que brinde el adecuado funcionamiento del sistema para que el emprendimiento laboral que ejercen los individuos acabe proporcionándoles un puesto de trabajo.

Ante tal situación, me he adentrado en analizar las causas que han generado el aumento del desempleo y las consecuencias que abarca en todo el territorio nacional desde la crisis del año 2008 hasta la actualidad.

Así pues, mi trabajo se estructura en 3 partes :

- 1) Profundizar el concepto del desempleo enfocándolo a los sujetos vulnerables de cara a la búsqueda de un empleo.
- 2) Una revisión de políticas de atención a parados de larga duración en perspectiva comparada autonómica y europea.
- 3) Finalmente explicaré la importancia que ha tenido el impulso y la creación del PLAN REINCORPORAT para parados de larga duración con características de vulnerabilidad que les sitúa en una situación de rechazo por parte de la sociedad.

Desde esta perspectiva, en mi investigación subyace la hipótesis de que en el Estado de Bienestar (Estado que se preocupa por el bienestar de todos los ciudadanos) de España existe una carencia de políticas y ayudas para que el colectivo de los parados de larga duración supere la situación persistente de desempleo.

## **Términos Clave :**

- Parado de Larga Duración (PLD).
- Desempleo de Larga Duración.
- Características de Vulnerabilidad.

## **ABSTRACT :**

The individuals that make up the long-term unemployed group exceed half of the total number of unemployed in our country, representing around 3,5 million individuals today (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

So that, it consists of matter that requires the full involvement and management by the different authorities, companies and citizens, in order to achieve a social well-being that provides the proper functioning of the system so that the labor entrepreneurship exercised by individuals ends up providing them with a position of work.

In such a situation, I have gone into analyzing the causes that have generated the increase in unemployment and the consequences that it covers throughout the national territory from the crisis of 2008 to the present.

So, my work is structured in 3 parts :

- 1) To deepen the concept of unemployed by focusing into vulnerable subject when looking for a job.
- 2) A review of long- term care policies for the unemployed from a regional and European comparative perspective.
- 3) Finally, I will explain the importance of promoting and creating the REINCORPORA-T PLAN for long-term unemployed with characteristics of vulnerability which places them in a situation of rejection by society.

From this perspective, my research underlies the hypothesis that in the Welfare State (State that cares about the welfare of all citizens) of Spain there is a lack of policies and aid for the group of long-term unemployed to overcome the persistent unemployment situation.

**Key terms :**

- Long-tem unemployed.
- Lont-term unemployment.
- Vulnerability characteristics.

## 1. Introducción

### 1.1. Razón de elección del tema y cuestión tratada

He decidido adentrarme en comprender y analizar las diferentes situaciones a las que se enfrentan los parados de larga duración en España, así como “ sus características personales y externas que les hacen vulnerables ante una sociedad cada vez más tecnificada y con grandes rasgos de desigualdad entre los individuos” (Castells Manuel, 2020, p.111)

Previas investigaciones sociológicas llevadas a cabo por Antonio Álvarez, junto con el apoyo de Pierre Bourdieu<sup>6</sup>, Colaboradores del Centro de sociología Europea y del Colegio de Francia (1996) afirman que “la desigualdad poblacional se ve agravada por una serie de variables objetivas (bienes) y subjetivas (conciencia) que analizan el concepto de la clase social e inciden en el aspecto de la trayectoria social de cada individuo, pues esta es la que resalta las diferencias entre distintos grupos sociales”.

“Estas distinciones generadas afectan a diversos ámbitos de la vida cotidiana, desde las movilizaciones de las clases (son diferentes dependiendo de la clase a la que se pertenece) hasta los valores éticos y el comportamiento político implantado” (Álvarez, 1996, p.151).

Se puede afirmar que “ las clases son un resumen del lugar que se ocupa en el espacio social, que equivale a las condiciones de existencia del individuo, y que está condicionando el hábitus<sup>1</sup>” (Álvarez, 1995, p.147).

Se demuestra que “el hábitus refleja las divisiones objetivas tanto de las clases sociales como de los grupos de edad y género y que varía en función de la posición que ocupa la persona en el mundo y que está fundamentada por propiedades (patrimoniales, de capital cultural, redes de relaciones, competencias personales)” (Bourdieu, 1996, p.152).

Atendiendo a la perspectiva psicológica de Jiménez (2009), en sus investigaciones realizadas en la Universidad de Granada nos presenta el fenómeno “Efecto Mateo<sup>2</sup>” que, con carácter general “se basa en los términos “dar y tener” haciendo referencia de forma indistinta tanto a bienes y valores materiales como inmateriales”.

Seguidamente se exponen dos evidencias de la existencia del “Efecto Mateo” que hace que se acrecienten las desigualdades entre los individuos;

“El aporte de una mayor cantidad de beneficios, tanto materiales (económicos y otros recursos) como inmateriales (privilegios, consideraciones, confianza, poder, fama) por el hecho de tener el máximo valor en un determinado parámetro que se considera relevante. Se sitúa en la primera posición a una determinada clasificación o categoría de ámbito local, regional, nacional o globalizada. Como consecuencia de ser calificado como el mejor, resulta el mas beneficiado, sobrevalorado y, frecuentemente eclipsa al resto”

---

<sup>1</sup> Es uno de los conceptos centrales de la teoría de la sociología de Pierre Bourdieu. Podemos entender “disposiciones

<sup>2</sup> “Es la denominación sociológica de un fenómeno de acumulación de bienes, riqueza o fama, simplificado por la frase “ Percy Bysshe Shelley” el rico se hace mas rico y el pobre se hace mas pobre”.

“Por otra parte, se reducen o anulan los beneficios de cualquier tipo a las personas o entidades que menos valor poseen de un determinado parámetro que es considerado como relevante. Se generan procesos de marginación porque se cambia la consideración hacia estas personas o entidades cuando se perciben como en los últimos lugares de la clasificación. Con frecuencia se observa que quedan muy por debajo de lo esperado dado los recursos con los que contaban al principio. En el caso extremo, el que tiene menos es despojado de lo suyo, que paradójicamente se entrega al que más tiene” (Merton, 1968, p.6).

Estos hechos guardan una estrecha relación con las personas paradas de larga duración ya que “las consecuencias generadas de estas desigualdades hacen que las personas que no tengan o que atesoren muy poco valor en una determinada categoría, quedan relegadas al último lugar, son marginadas y desechadas” (Jiménez, 2009, p.9).

Fuera del ámbito científico, he de re afirmar que después de indagar diferentes informes y opiniones sobre cómo se gestiona tal coyuntura, se evidencia que “las posturas y decisiones abordadas por parte del Estado español han desembocado en un cambio técnico como único origen de la depreciación del capital humano<sup>3</sup> y de la segmentación de los mercados nacionales” (Humberto, 2016, p.1)

Esto ha propiciado el nacimiento de dos proposiciones:

“Las personas educadas sufren mayor grado de depreciación que aquellos que tienen un bajo nivel educativo y como consecuencia las actividades económicas y puestos de trabajo que incorporan asuntos académicos, científicos y tecnológicos tienden a padecer una mayor depreciación” (Humberto, 2016, pp.1-2).

“Al achacar estas disparidades al contexto actual se constata que 8.608.663 personas cualificadas y en edad de trabajar se encuentran en riesgo de pobreza y exclusión social, lo que equivaldría al 28,4 % de la población total, entre la franja de 16 y 64 años de edad. Si estas personas desempleadas, además cuentan con cierta edad (mayores de 45 años) y son mujeres o inmigrantes, las barreras que se les impone en su desarrollo personal y profesional son mucho mayores”(ADECCO, 2019).

Como bien dice Jansen (2017) “los contratos temporales ocupan el 62 % de la contratación total, repercutiendo mayoritariamente en los trabajadores jóvenes y con edades que oscilan entre los 30 y 55 años”.

Son colectivos que están en un momento de crecimiento y aprendizaje. Sin embargo, “debido a una serie de factores externos como el abuso e incumplimiento de las empresas o la flexibilidad en materia legislativa, estas personas no cuentan con las garantías óptimas necesarias para su progreso y perfeccionamiento laboral” (Jansen, 2017).

Estas irregularidades las hemos visto de manera más acusada con el impacto de la crisis de la COVID-19<sup>4</sup> donde este colectivo se encuentra muy afectado al no estar contemplado dentro de las ayudas o ERTes.

Ante este dilema el Gobierno se ha rectificado y ha puesto en marcha un “Real Decreto-ley 8/2020, del 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la

---

<sup>3</sup> “Es una medida de valor económico de las habilidades profesionales que posee una persona”.

<sup>4</sup> “Enfermedad infecciosa causada por el coronavirus descubierta más recientemente en diciembre de 2019”.

COVID-19 en el cual se contemplan diferentes actuaciones destinadas a los trabajadores fijos-discontinuos y con contratos temporales y precarios” (SEPE, 2020).

De esta manera, “las prestaciones por desempleo que percibían estos trabajadores y que se han visto suspendidas debido a la pandemia de la COVID-19, podrán volverse a percibir con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo” (SEPE, 2020).

De acuerdo al Artículo 27 sobre “Medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo”, el SEPE adoptará la siguiente medida :

“Se suspenderá la aplicación de lo dispuesto en el párrafo 2 del Artículo 276.2 de la Ley General de la Seguridad Social y se dará autorización a la entidad gestora para que pueda prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción de dicho subsidio” (SEPE, 2020).

## **1.2. Metodología**

Mi trabajo consiste en explicar la situación (económica y social) que atraviesan las personas paradas de larga duración en un contexto político de incertidumbre e inestabilidad y teniendo en cuenta las características personales de vulnerabilidad de este colectivo que les hacen reacios a reincorporarse al mercado laboral español.

Para explicar los distintos escenarios y acontecimientos dados en España cito pronunciamientos y opiniones de diferentes autores e investigadores que son expertos en la materia tratada.

También he incorporado a mi investigación legislación actual vigente y dado sus escasos efectos sobre los desempleados de larga duración, atiendo finalmente a explicar el “PLAN REINCORPORA-T”; “focalizado expresamente hacia este colectivo y dotado de un amplio abanico de medidas con un enfoque individualista para atender a las necesidades particulares de los demandantes de empleo”(SEPE, 2018).

“Se trata de un análisis cuantitativo y cualitativo, dotado de datos secundarios ya que me permiten dar cuenta de los fenómenos acontecidos de la realidad social a través de información amplia y elaborada por distintos investigadores sociólogos” (Sierra Bravo, 2003, p.102).

“Se entiende por análisis secundario de documentos o datos documentales todo posterior análisis de un conjunto de datos primarios que ofrezca interpretaciones y conclusiones adicionales o en forma diferente a la presentada en el primer informe de investigación”(Sierra Bravo, 2003, p.102).

Autores como Sierra Bravo “resaltan la importancia de la validez y fiabilidad de la información recogida, es decir, considerar potencialmente aspectos teóricos-epistemológicos<sup>5</sup> y metodológicos tales como; el proceso de captación y recogida de la información; definiciones usadas al recogerse la información; información del investigador respecto al contexto en que se revela la información” (Sierra Bravo, 2003, p.103).

---

<sup>5</sup> “Estudio de las circunstancias historias, psicológicas y sociológicas que llevan a la obtención de conocimiento científico y criterios por los cuales se lo justifica o invalida”.

## **2. Orígenes; evolución y causas del desempleo de larga duración.**

### **2.1. Concepto del Desempleo y del Desempleo de Larga Duración.**

El término del desempleo, según la Organización Internacional del Trabajo, hace referencia a “la situación de un conjunto de individuos que, teniendo edad, capacidad o deseos de trabajar, no pueden conseguir un puesto de trabajo, lo cual les lleva a una situación de paro forzosa e inevitable que les genera dificultades económicas” (Organización Internacional de Trabajo, 2012).

Por parte de los Servicios Públicos de Empleo de España, se considera en desempleo a “aquellos individuos que son demandantes de empleo no ocupados denominados parados en las estadísticas tradicionales del SEPE”. (SEPE, 2004).

Centrándome en la definición concreta del Paro de Larga Duración, el Instituto Nacional de Estadística (INE) define la Tasa de Paro de larga duración de la siguiente manera: “Personas paradas que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han encontrado trabajo en ese periodo, como porcentaje de la población activa total (ocupados más desocupados)” (INE, 2018).

Este concepto resalta la condición de que estar en desempleo por un tiempo determinado (un año natural), es una variable que condiciona el percibir o no distintas ayudas o participar en los programas destinados a este colectivo.

Desde el punto de vista de las Administraciones Públicas; “se requiere que la persona parada de larga duración haya estado inscrita como demandante de empleo y que realice una renovación periódica de su demanda. Fuera de este marco y sin estas dos acciones, no se puede considerar como tal”(SEPE, 2004).

A nivel autonómico, en Aragón se contemplan estos requisitos y se exige que “para ser beneficiario de las subvenciones aprobadas por el “Programa de Inserción Laboral para personas paradas de larga duración”, “la inscripción de al menos 360 días durante los 540 días anteriores a la fecha de su contratación” (INAEM, 2018).

### **2.2. Causas y evolución del Desempleo.**

El desempleo ha significado desde los inicios de la década de los 70 un retroceso en la economía española, traduciéndose en cifras potencialmente alarmantes para el crecimiento económico y social.

El sociólogo Luis Moreno (2004) en su investigación sobre la situación económica y social de España concluye en que es verdaderamente difícil para España una salida a la crisis si no se recuperan los niveles de confianza generalizados que hubo entre 1977 y 2007 y que canalizaron los deseos generales de los españoles por modernizarse y equipararse con sus conciudadanos europeos.

“Argumenta que la confianza no puede sustentarse en el “espejismo de la riqueza” y el riesgo moral que supone incentivar gastos sin base en las posibilidades reales de la economía. De esta manera mientras que otros países desarrollados económicamente (Italia) han intentado implementar reformas de contención de



sus “generosos” sistemas de pensiones, España espera la maduración de las pensiones contributivas sin mayores sobresaltos a corto plazo” (Moreno, 2004, p.190).

“Así pues las cifras del gasto público en España desde 1996 constatan una menor expansión de las políticas sociales en nuestros centros de atención primaria, hospitales, residencias de ancianos, pensiones y ayudas públicas a las familias y a las viviendas sociales” (Moreno, 2004, p, 190).

“Si en 1959 el PIB (Producto Interior Bruto) per cápita español era del 58,3 %; en el año 2000 se había incrementado al 86,6 %. De mantenerse el diferencial anual en positivo del 0,7 %, España igualaría la media de la antigua EU-15 en el año 2020. En el periodo de 1977 el gasto público creció por debajo del PIB y desde entonces se ha afianzado dicho cambio de tendencia y bienestar social, cuantificado en aumento del gasto estatal y distanciándose sensiblemente del crecimiento económico del país” (Moreno, 2004, pp. 188-189).

“Durante el periodo de 1980-1992; el gasto social en España incrementó su participación en el PIB en un 4,37 %, situándose como uno de los cuatro países con mayor aumento en la Unión Europea. Desde entonces el nivel del gasto social se ha mantenido en torno al 50 % del gasto público total”.

“En torno al año 1993-2000; la evolución del gasto social (tales como políticas y seguridad social, sanidad, educación o vivienda) experimentó un incremento notable (46,2%) aunque inferior al aumento del PIB (61,7 %). El resultado de este desequilibrio fue que el gasto social total descendió de un 26,3 % del PIB a un 23,8 % en el año 2000” (Moreno, 2004, pp. 189-190).

Un informe elaborado por Hansenne (2000), cuestiona que “ya a finales de los años 90 el desempleo de larga duración en el mercado de trabajo era ya una de las dificultades sociales más graves y persistentes. Cuanto más tiempo lleva desempleado un trabajador, menores son sus posibilidades de encontrar trabajo; su nivel de calificación corre peligro de deteriorarse y los empleadores se muestran cada vez más reacios a darles un empleo”.

Estos son algunos de los datos que destaca el informe “El empleo en el mundo” :

“Unos 1.000 millones de trabajadores (aproximadamente un tercio de la población activa del mundo) están desempleados o subempleados, cifra que no ha variado sustancialmente desde las estimaciones dadas a conocer por la OIT en su informe anterior, correspondiente a 1996-1997. De esos 1.000 millones de trabajadores, unos 150 millones se encontraban desempleados ya en los años 1998-1999. Además entre 750 y 900 millones de personas (25-30 % de trabajadores del mundo) están subempleados teniendo una jornada de trabajo menor a la jornada completa que desearían realizar” (Hansenne, 2000).

“A principios del año 1998 se produjo un crecimiento real en muchas partes del mundo. Pero esta recuperación solo ha provocado una leve disminución del desempleo y subempleo en Estados Unidos, y en menor medida en la Unión Europea” (Hansenne, 2000).

“Paralelamente a este hecho, persiste la preocupación por la exclusión social que se deriva de unas oportunidades de empleo limitadas y especialmente a aquellos colectivos con características de

vulnerabilidad; jóvenes; trabajadores de mayor edad con falta de competencias técnicas; personas discapacitadas; minorías étnicas; sobre todo a las mujeres en todas las categorías” (Hansenne, 2000).

En el presente Informe se pone de manifiesto que “el escaso crecimiento económico ha empeorado la situación en toda Europa Occidental, mientras que en Europa Oriental las reestructuraciones y contrataciones de la economía limitaron sensiblemente el acceso al empleo de los jóvenes” (Hansenne,2000).

“Una práctica clave que muchos países de la Unión Europea adoptaron en los años 90 consistía en proporcionar a las empresas incentivos económicos para contratar y dar formación a los trabajadores jóvenes. Así pues a mediados de los años 1998 estos “contratos para los jóvenes” suponían casi el 25 % del empleo juvenil en Italia; 20 % en Grecia; 12 % en Francia y España” (Hansenne,2000).

Concretando con el concepto del desempleado de larga duración, (Hansenne,2000) asegura que “el desempleo de larga duración en el mercado de trabajo ha sido y es uno de los problemas sociales mas graves y persistentes”.

“Los trabajadores de edad y las mujeres que pierden el empleo están mas expuestos a entrar en este grupo de desempleados de larga duración. De la misma manera, los trabajadores desplazados de sectores industriales en declive y los que sufren de alguna discapacidad corren mayor peligro que cualesquiera otros de acabar engrosando el grupo de parados de larga duración” (Hansenne, 2000, p. 1).

El resultado de estar constantemente desempleado concluye en que “los múltiples costos de ser desempleado de larga duración alertan y ponen de manifiesto que el riesgo de sufrir la exclusión social es mayor para quienes han buscado un trabajo por más de un año” (Tobin, 2015, p. 1).

“Muchas veces, después de un periodo prolongado de ausencia en el mercado laboral se crea un estigma, haciendo que sea aún mas difícil para las personas regresar al empleo productivo lo que aumenta el riesgo de exclusión y pobreza” (Tobin, 2015, p.1).

### **3. Contexto actual de los parados de larga duración.**

España es el país con mayor número de parados de larga duración de Europa, superando los tres millones de individuos desempleados (en torno a 3,5 millones) .Si se compara con la media europea del 21,4 % de parados de larga duración se demuestra que España se encuentra en una trayectoria desproporcionada a la de los demás países comunitarios (OIT, 2018).

Atendiendo al PLAN REINCORPORA-T de Parados de Larga Duración donde se define a este colectivo como “el conjunto global del desempleo y/ o paro, que afecta a las categorías de activos que poseen especiales dificultades de acceso o de reinserción en el mercado de trabajo debido a sus características particulares” (Ministerio de Trabajo, 2019).

- a) Mujeres: Acceden por primera vez al mercado laboral o intentan reincorporarse tras un periodo fuera del mismo, por diferentes motivos entre los que destacan las circunstancias personales –familiares.

“Las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo al tener menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y cuando lo hacen, suelen verse obligadas a aceptar los empleos de peor calidad. Los progresos alcanzados han sido lentos y tardíos, y se limitan a algunas partes del mundo. Incluso en muchos de los países la tendencia masculinizada de participación laboral se ha reducido y las mujeres han dejado de lado el trabajo relativo a las tareas domésticas o al cuidado del hogar para centrarse en el sector servicios pero la calidad de los empleos de las mujeres sigue suscitando preocupación” (Ministerio de Trabajo, 2019).

Un Informe de la OIT (2016) sobre “Las Tendencias de las mujeres en el Trabajo” puso de manifiesto; “que las mujeres han sido las que han experimentado mayores dificultades para acceder a los empleos decentes (...) y para solventar este determinante desigualitario del género en el trabajo, se ha de apostar por un reparto igualitario de las labores de cuidado y tareas domésticas no remuneradas entre hombres y mujeres; entre familias y la sociedad” (OIT, 2016).

- b) Jóvenes: Menores de 25 años que acceden por primera vez al mundo laboral y mayores de 25 años, que se reintegran al mismo.
- c) Adultos mayores de 45 años: Han perdido el empleo y tienen que competir fuertemente con el colectivo de jóvenes menores y mayores de 25 años.
- d) Personas con Discapacidad : Por razones físicas o psíquicas. En este sentido el Ministerio de Trabajo, ha elaborado un “Criterio Técnico 98/2016 ” sobre “actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Cuota de Reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad”. En su Artículo 1 “Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social” donde; “las empresas públicas y privadas que emplean a un número de 50 o más trabajadores tendrán la obligación de contar al menos con el 2 por 100 de personas con discapacidad en su plantilla” (Ministerio de Trabajo, 2016).

En un estudio llevado a cabo por profesores de la Universidad del País Vasco “Los estereotipos de género en los/las jóvenes y adolescentes”; se ha analizado la situación de estos colectivos vulnerables y se constata que “se les imponen mayores dificultades para re-incorporarse al mercado laboral debido a una serie de estereotipos impuestos por la colectividad. Estos colectivos cuentan con mayores dificultades para re-incorporarse al mercado de trabajo debido a una serie de estereotipos impuestos por la colectividad” (Amurrio, Larrinaga, Usategui y Del Valle, 2018)

En la actualidad un análisis de dichos estereotipos muestra que :

“Pese al avance dado por las mujeres en todas las esferas de la vida pública, siguen presentes modelos tradicionales de masculinidad (hegemónica) y de feminidad que favorecen y legitiman las relaciones y situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres y propician conductas de abuso y de violencia. Así por ejemplo en numerosas investigaciones se constata que, aunque muchas mujeres tengan acceso a ámbitos que les estaban vetados (como en la esfera pública y privada) no se observa un movimiento recíproco de los hombres por compartir las responsabilidades domésticas y privadas” (Roustan, 1999, p.229).

Al mismo tiempo, diversos estudios ponen de manifiesto que “los estereotipos en torno al sexo que acontecen en las personas mas jóvenes, responden a patrones sociales de masculinidad (ejemplo anterior) y feminidad que implican relaciones de desigualdad social y sexual en las que los varones siguen poseyendo la posición hegemónica” (Tomé, 2001, p.229).

Con el objetivo de constatar los datos expuestos con la opinión de los mas jóvenes, esta investigación elaboró una estrategia cualitativa y cuantitativa.

“Se diseño un estudio empírico basado en la técnica cualitativa del grupo de discusión ya que se ponderó que esta técnica permitía extraer de los jóvenes un discurso espontáneo y alejado de lo “políticamente correcto”, ya que las personas al hablar libremente y en un clima de confianza, expresan de manera más sincera sus opiniones, sentimientos, estereotipos (...), lo que sin duda alguna supone una riqueza a la hora del análisis interpretativo” (Ibáñez, 1986, p.231).

### 3.1. Contexto Actual Unión Europea.

En la siguiente tabla se puede observar la posición de los países europeos en relación al porcentaje total del desempleo de larga duración (INE, 2018).

<b>Total Países UE-28 2018</b>	<b>Mujeres Total ( de 15 a 64 años) 2018</b>	<b>Hombres Total ( De 15 a 64) 2018</b>
<b>Bélgica</b>	45,9	50,9
<b>Bulgaria</b>	56,2	59,7
<b>República Checa</b>	28,9	32,8
<b>Dinamarca</b>	21,8	20,5
<b>Alemania</b>	28,8	43,0
<b>Estonia</b>	22,0	25,4
<b>Irlanda</b>	32,0	41,5
<b>Grecia</b>	72,0	67,7
<b>España</b>	43,7	39,5
<b>Francia</b>	40,6	43,3
<b>Croacia</b>	40,1	40,3
<b>Italia</b>	59,6	58,5
<b>Chipre</b>	31,9	31,4
<b>Letonia</b>	37,7	45,4
<b>Lituania</b>	30,8	33,4
<b>Luxemburgo</b>	25,8	23,7
<b>Hungría</b>	36,4	40,7
<b>Malta</b>	22,7	36,0
<b>Países Bajos</b>	27,9	35,8
<b>Austria</b>	28,8	29,1
<b>Polonia</b>	26,7	27,0

<b>Portugal</b>	41,8	45,3
<b>Rumanía</b>	38,6	47,1
<b>Eslovenia</b>	41,9	44,0
<b>República Eslovaca</b>	58,1	65,2
<b>Finlandia</b>	18,9	24,7
<b>Suecia</b>	17,6	21,9
<b>Reino Unido</b>	22,5	29,6

Tabla 1. Tasa de paro de larga duración por países de la Unión Europea.

Fuente. Instituto Nacional de Estadística, 2018.

Como afirma Miguel Ángel Malo (2015) :

“La crisis económica y financiera que se desencadenó con la quiebra de *Lehman Brothers* afectó de manera desigual a los países europeos. España sufrió una primera disminución de la producción que se prolongó durante más de un año donde a finales de 2008 y principios del 2010 el PIB español registró tasas de crecimiento interanuales negativas. A partir del año 2010, España sufre un estancamiento económico latente y a finales del 2011 se ve arrasada y golpeada por la segunda fase de la crisis y emprende una nueva etapa de recesión. Una etapa que finaliza a comienzos del 2014 cuando el PIB español vuelve a registrar tasas de crecimiento positivas” (Malo, 2015, p.32).

Existen determinados hechos que explican la caída del PIB español :

“La primera fase de la crisis afectó en menor medida a la economía española que a la media de la Unión Europea. Sin embargo, la fase de recesión española duró más y la recuperación fue más débil consecuente de su inestabilidad económica. Por este motivo, cuando se produce la segunda fase de la crisis, España presenta mayores tasas de variación negativa respecto a la Unión Europea; la recesión es más pronunciada (la caída del PIB llega al -2 % en 2013) y se extiende durante un mayor periodo de tiempo” (Malo, 2015, p.34)

“A principios del 2014 España emprende una etapa donde brecha con respecto al crecimiento del conjunto de la Unión Europea es menor (...) y en este sentido, España es una de las regiones donde la caída del empleo desde el comienzo de la crisis no ha sido superior a la caída del PIB”( Malo, 2015,p.38).

“España no es el único país donde se acontecen estas desigualdades, siendo aplicable en ese contexto a Dinamarca, Irlanda o Portugal, sin embargo estos países consiguieron estabilizar (aunque fuera negativamente) sus tasas de empleo y del PIB, mientras que en España el PIB cayó a una tasa media anual del 1,4 % entre 2008 y 2014 y la disminución del empleo fue más del doble alcanzando una tasa media anual del -3,5 %, es decir, una de las caídas mas notables entre las economías de Europa” (Malo, 2015, p.34).

Estas discrepancias originadas años atrás en España (tasas negativas del PIB y empleo) han propiciado que a día de hoy seamos el país con mayores tasas desempleo de larga duración.

Si ponemos el ejemplo de Alemania, Suecia o Finlandia, estos países ya en el año 2011 fueron capaces de sustentar un pleno empleo debido a sus resultados de paro muy alejados de los de España o Grecia. En el caso de Alemania, “se observa una estrecha cooperación entre las autoridades alemanas y las empresas ante la implicación que han tenido estas últimas por ofrecer un intenso apoyo a sus trabajadores junto a una disminución en la carga de trabajo” (Malo, 2015, p.36).

“Alemania también se considera un país ejemplar en la puesta a disposición de políticas activas de empleo y es que a diferencia de España, en Alemania las empresas tienen la obligación de registrar todas las vacantes con el SEPE y la información acerca de estos puestos se encuentra disponible en internet” (SEPE, 2018).

“Esto ha supuesto que casi el 80 % de personas desempleadas en Alemania contacten con el SEPE para encontrar empleo, mientras que en España el registro de dichas vacantes no es una obligación preceptiva sino voluntaria y en su página web oficial solo se muestran 36.000 vacantes de puestos de trabajo, lo que se traduce en un 2 % de participación de las personas demandantes con los SEPE en el año 2012” (SEPE, 2018).

“En contraposición a estos países nos encontramos con España e Italia donde se ha ocasionado el derrumbe entre Estado, ciudadanía y las empresas” (SEPE,2018).

El Informe anual sobre Empleo de la Comisión Europea (2020) nos indica que “a pesar de la recuperación en gran parte de los países europeos, estos dos países concentran más de la mitad del total de desempleados de la Unión Europea. La Comisión advierte de su escasa eficiencia en las cesiones sociales para reducir la pobreza y exclusión social”.

Existen soluciones para acabar con este dilema y una de ellas se encuentra en “fomentar la movilidad de población de unas regiones a otras en las que el desempleo es más elevado. También se podría valorar la movilización de capital hacia zonas de paro o atraer la inversión a las zonas más pobres” (Torres, 2020).

De esta manera en Europa se contemplan dos grandes realidades opuestas; “los países nórdicos como Alemania, Holanda, Austria y Reino Unido han ostentado una efímera cooperación y coordinación con los agentes sociales, traduciéndose en tasas de desempleo inferiores al 4 % y disfrutando así del pleno empleo, en contraposición a los países como España (14,1 % de desempleo) ; Italia (8,4 %) ; Grecia (16,1 %)” (Torres, 2020).

Se evidencia que países como España y Grecia son los que ostentan en la actualidad mayor porcentaje de desempleados de larga duración y es que “al elevado número de estos y al paro de larga duración hay que sumarle el fenómeno de la precariedad propio del desempleo y que se encuentra acentuado en estos dos países” (UGT, 2020).

Así pues, “se ha de implantar una cobertura mayor hacia estos individuos debido al endurecimiento de las condiciones de acceso al mercado de trabajo que provoca que el número de beneficiarios de prestaciones, así como las cuantías percibidas, vaya descendiendo progresivamente y se integren paulatinamente más individuos en el paro de larga duración” (UGT, 2015).

### 3.1.1. Tasa de Paro de Larga Duración por Sexos ; España Vs. Unión Europea.

“En los países miembros de la Unión Europea ha venido aconteciendo un importante incremento de las tasas de actividad y de ocupación femenina junto al descenso del desempleo” (Eurostat, 2018).

Aunque existe una reducción en la distancia del género, “los trabajadores europeos siguen teniendo mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo (la tasa de desempleo femenina supera en todos los periodos la masculina)” (Eurostat, 2018).

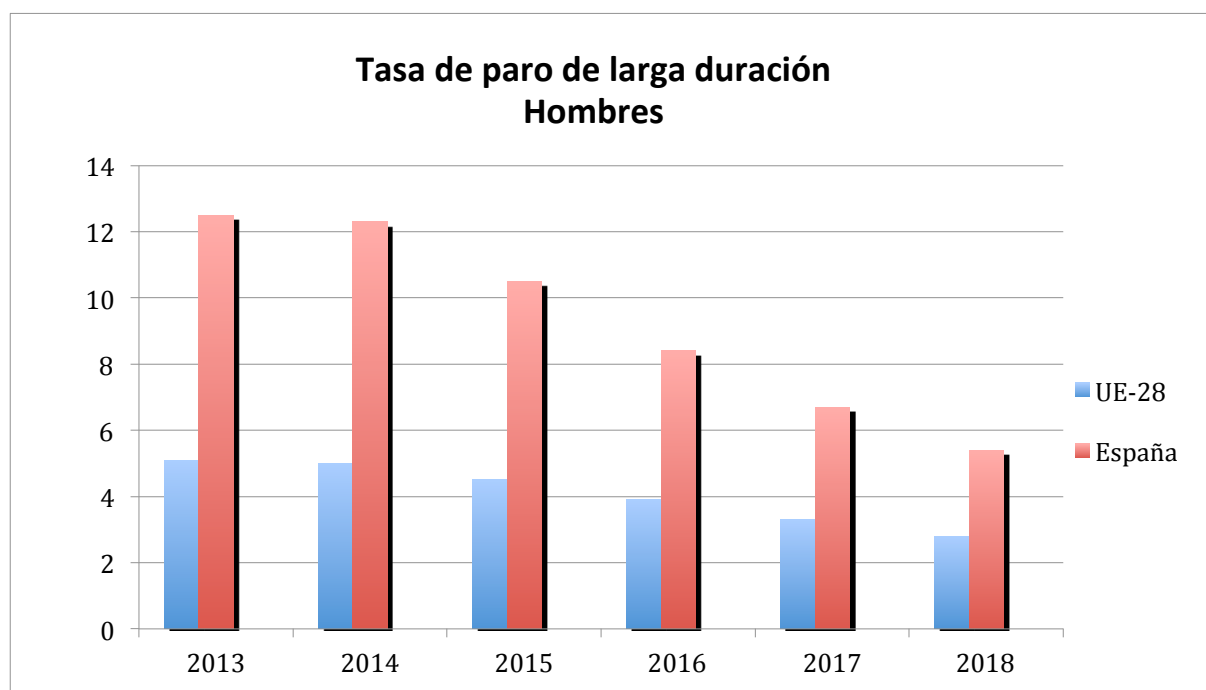


Gráfico 1. Tasa de paro de larga duración de los hombres.

Fuente. Indicadores de Desarrollo sostenible de Eurostat, 2018.

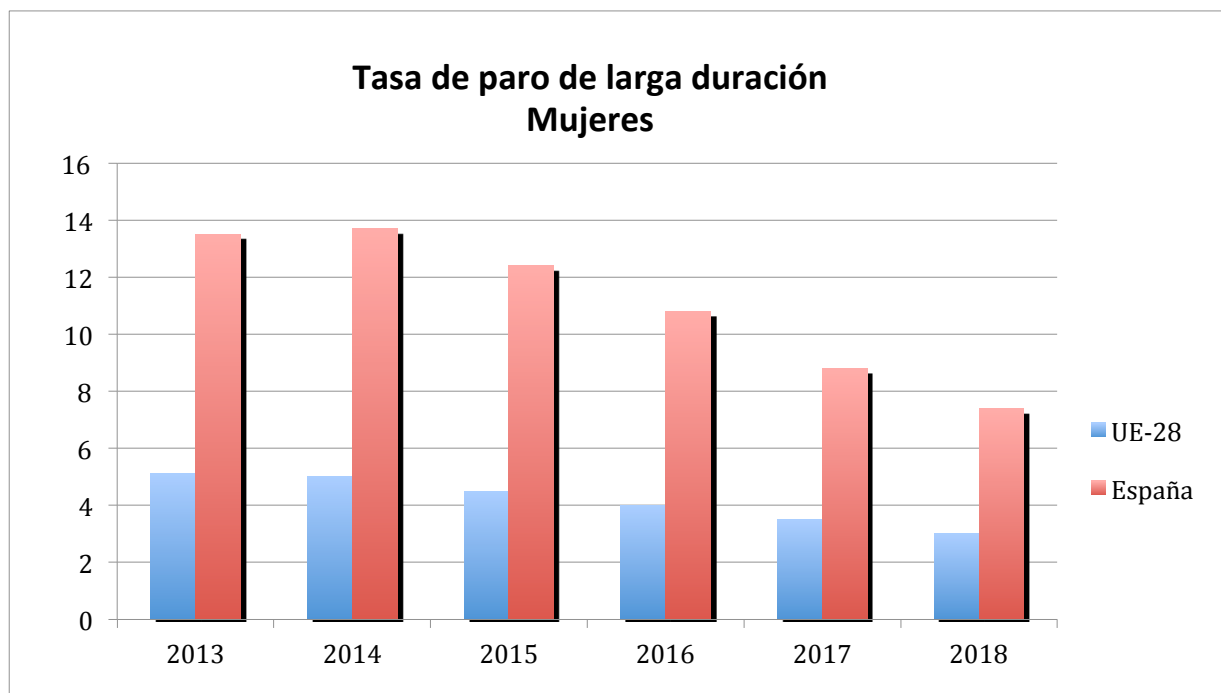


Gráfico 2. Tasa de paro de larga duración de las mujeres.  
Fuente. Indicadores Desarrollo Sostenible Eurostat, 2018.

España desde el año 2000 ha experimentado una reducción mayor a la observada para el promedio europeo pero en el conjunto de todos los países miembros de Europa siguen siendo las mujeres las que ocupan mayoritariamente las tasas de desempleo de larga duración.

“Aunque durante las últimas décadas se haya producido un incremento notable en las tasas de ocupación y actividad femenina (aproximándose al modelo masculino) las mujeres siguen encontrando mayores dificultades no solo a la hora de encontrar y mantener un empleo sino con respecto a las iniciativas o expectativas de llevar a cabo esta acción. Este fenómeno que en periodos anteriores se justificaba con una inferior cualificación de la mano de obra femenina o de unas altas tasas de natalidad, no parece ser una explicación solvente y adecuada” (Gómez Nuño, 2009, p.116).

Una investigación llevada a cabo por el sociólogo Héctor Daniel Vega (2001) nos muestra cómo “las tasas de natalidad de España son de las más bajas de la Unión Europea y las mujeres laboralmente activas tienen similar o mayor formación que los varones en la misma situación”.

“Las mujeres españolas están en un momento delicado. Acumulado al déficit cuantitativo representacional y real en las esferas de poder, públicas y privadas, comienzan a constatar el déficit cualitativo (...) La presencia del déficit cualitativo aparece cuando una mujer constata que el engarce que se le ofrece en el panorama laboral no correlato con su formación previa o valía... en tiempos pasados la excusa para el bajo empleo femenino, por parte del empleador, era que el matrimonio y los embarazos convertían a las mujeres en trabajadoras inestables. La excusa para el más bajo salario era la menor cualificación. Ahora, con una tasa de natalidad por debajo de mínimos y sobre cualificación en la mayoría de los casos ¿qué cabe invocar? Nada. El espeso silencio en que cada uno elige lo que mejor le parece porque esa es su libertad como contratador” (Valcárcel, 1997, pp.117-118).



### 3.2. Contexto Actual de España por Comunidades Autónomas.

Hasta el año 2014, los datos de la Encuesta de Población Activa (2014) sugerían “la existencia de un “Patrón Norte-Sur” ya que las regiones del norte de España presentaban en 2014 una tasa de paro inferior a la media nacional (26,1 %), mientras que el resto (Castilla-La Mancha; Extremadura; Andalucía; Comunidad Valenciana; Murcia e Islas Canarias) presentaban tasas superiores a la media”.

Sin embargo en la tabla se observa una tendencia similar de la mayoría de Comunidades Autónomas y “no quiere decir que la situación haya mejorado ya que todas las cifras de desempleados que tiene cada CCAA (el mínimo porcentaje es del 26,3 % en Baleares) para el año 2019 son rotundamente superiores a la media nacional del año 2014 (26,1 %)” (EPA, 2019).

	<b>AÑO 2019</b>
<b>BALEARES</b>	26,3
<b>NAVARRA</b>	33,0
<b>LA RIOJA</b>	37,2
<b>CATALUÑA</b>	39,8
<b>CANTABRIA</b>	40,4
<b>MURCIA</b>	41,6
<b>ARAGÓN</b>	41,9
<b>COMUNIDAD VALENCIANA</b>	44,0
<b>ANDALUCÍA</b>	44,6
<b>GALICIA</b>	44,9
<b>MADRID</b>	45,4
<b>CASTILLA Y LEON</b>	47,6
<b>CASTILLA LA MANCHA</b>	48,3
<b>PAIS VASCO</b>	48,8
<b>EXTREMADURA</b>	52,2
<b>ASTURIAS</b>	54,7

Tabla 2. Porcentaje de desempleados de larga duración por CC.AA.

Fuente. Instituto Nacional de Estadística (INE).

“Las CCAA con altas tasas de parados de larga duración (Extremadura y Asturias) han buscado acabar con las exigencias de un mercado laboral que discrimina constantemente a la mujer. En el caso de Extremadura se impulsó el “Proyecto MESANA” subvencionado por el Servicio Extremeño Público de Empleo” (Fundación de la Mujer, 2017).

“Proyecto MESANA : Actividades y acciones de orientación dirigidas a personas paradas de larga duración” (Fundación de la Mujer, 2017).

“Se quiere lograr la mejora de la empleabilidad de las mujeres desempleadas de larga duración inscritas en los Centros de Empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo, mediante itinerarios personalizados de inserción. Tendrán la consideración de Parada de Larga Duración (PLD) aquellas personas que hayan

permanecido inscritas como tales en el SEPE de Extremadura, al menos 360 días durante 540 días anteriores a la fecha de su atención” (Fundación de la Mujer, 2017).

“Las acciones de orientación se complementarán con acciones de protección e intermediación laboral con empresas, facilitando así la captación y el reclutamiento. Por otro lado, estas acciones también buscan alcanzar la contratación de personas desempleadas atendidas, que sean idóneas para el puesto ofertado. Además, durante la vida del proyecto, las personas beneficiarias recibirán información sobre ofertas de empleo que se ajusten a su perfil profesional” (Fundación de la Mujer, 2017).

En Asturias se impulsó en el año 2017 el “Programa Integral de Orientación y Mejora de la Empleabilidad” (PIOME) financiado por el SEPE de Asturias y comprende los años 2017-2018- 2019.

“Las acciones del “PIOME” son de orientación profesional para el empleo y de asistencia para el autoempleo, complementadas con acciones formativas de corta duración y articulados itinerarios personalizados de empleo, dirigidos a mejorar las posibilidades de inserción de este colectivo desamparado. Se concedieron un total de 800 acciones focalizadas sobre los PDL inscritas en el SEPE de Asturias, con edades comprendidas entre los 30 y 54 años. Estas personas deberán acreditar que han permanecido inscritas como demandantes de empleo en el SEPE al menos 360 días en los últimos 540 anteriores a la fecha de selección” (SEPE, 2017).

Dada la situación de pandemia que estamos atravesando se ha publicado en el BOE una “Resolución a fecha 8 de abril del 2020” del Servicio Público de Empleo Estatal, por el que “se amplía de manera extraordinaria, el plazo de justificación de los fondos librados por el SEPE a las CCAA en el ejercicio económico del 2019, para la gestión de subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los presupuestos generales de dicho organismo” (Boletín Oficial del Estado, 2019).

“De acuerdo al Artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015 del 23 de octubre; corresponde a las Comunidades Autónomas en su ámbito territorial las siguientes competencias” :

“Desarrollo de la política de empleo; fomento del empleo; ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan transferido” (BOE, 2019).

Así mismo, de acuerdo al “Artículo 36.6 de dicha ley establece que los recursos económicos destinados a las políticas activas de empleo serán gestionados y desarrollados por los servicios públicos de empleo y en este sentido, el artículo 21 de la misma ley establece que el Estado ostenta las competencias en materia de fondos de empleo nacional por lo que proporcionará la ayudas necesarias a las CCAA subvencionadas y financiadas con cargo a los presupuestos generales del Estado” (BOE, 2020).

### **3.2.1 Contexto Social.**

Cada año, la Comisión Europea junto al Consejo analizan y evalúan los “Programas Nacionales de Reformas económicas y estructurales” de los Estados miembros, ofreciendo recomendaciones para los 12-18 meses siguientes.

En esta línea de actuación, “La Comisión Europea señala como imprescindible tener en cuenta 4 dimensiones iniciales que hará que las políticas activas de empleo susciten una coherente y sostenible relación con el crecimiento activo del empleo” :

- “Diseño de un apropiado sistema de prestaciones y de servicios sociales para la búsqueda y participación activa de empleo que culmine en el sustento económico de los parados de larga duración”.
- “Coordinación total entre todos los servicios sociales de prestaciones, tanto a nivel regional y nacional”:
- “Otorgar apoyo individualizado para comprender y adecuar las necesidades de los usuarios demandantes de empleo”.
- “Persistencia en el eje de la formación ya que se trata de una dimensión que carecen la mayor parte de los individuos mayores de 45 años, siendo las personas más vulnerables al empleo y ante las que hay que tomar medidas rápidas y ajustadas a sus capacidades”.

(Eurydice, 2020).

Atendiendo al “Programa Nacional de Reformas” de la Comisión Europea (2019) resulta interesante destacar dos apartados de este informe.

Por un lado se habla de “Un Mercado laboral eficiente y justo para España”:

- 1) “Reducción de la segmentación del mercado laboral”.
- 2) “Lucha contra el desempleo de larga duración”.
- 3) “Medidas contra la precarización del mercado de trabajo”.
- 4) “Lucha contra la brecha de género en el mercado laboral”.

En segundo lugar cabe destacar el apartado “Reducción de la desigualdad y protección del Estado de Bienestar”:

- 1) “Lucha contra la pobreza y la exclusión social”.
- 2) “Reto demográfico : Envejecimiento y despoblación”.
- 3) “Refuerzo de la protección social en el mercado de trabajo”.
- 4) “Política de Vivienda<sup>72</sup>”.
- 5) “Integración de los inmigrantes”.

(Eurydice, 2020).

“Estos retos e iniciativas tienen como fin último abolir el principal problema con el que cuenta España ante la escasa efectividad que sustentan las políticas activas de empleo, fruto de una fragmentación de la estructura social que ha suscitado graves problemas de coordinación que acentúa la escasa atención individualizada a los parados de larga duración. Se pone de manifiesto que la cultura que ostenta un determinado país condiciona el énfasis o no del individualismo empresarial, en la autosuficiencia y autocontrol, ya que la cultura proporciona a las personas un orgullo de sus propios logros” (Hofstede, 1980, p.654).

“En un entorno individualista como es el caso de España, las personas actúan motivadas por su propio interés y el logro de sus objetivos personales. Define el individualismo como la independencia emocional de grupos, organizaciones u otros colectivos” (Hofstede, 1980, p.654).

Por el lado contrario, Hofstede nos dice que “el colectivismo implica la subordinación de los intereses personales a los objetivos del grupo apoyados en la cooperación y la armonía, así como la preocupación por la riqueza total de la ciudadanía. El Individualismo y el colectivismo representan los dos polos opuestos de esta dimensión de la cultura de un país. Las diferencias son rotundas tanto a nivel de familia, personalidad, comportamiento, lenguaje y educación escolar” (Hofstede, 1980, p.655).

Esta realidad individualista abunda en el contexto de España y “pese a todos los esfuerzos de emprendimiento que realizan los individuos por alcanzar un determinado estatus o posición social, la tendencia actual se fundamenta en una cultura individualista motivadora del logro personal. Aunque se sostenga el deseo de mejorar ese estatus o alcanzar un determinado prestigio social, seguirán imponiéndose unos valores culturales que marginan a los individuos vulnerables (mujeres desempleadas, jóvenes, personas discapacitadas...) y empoderan a las personas que ostentan el poder (grandes empresarios)” (Pinillos y Reyes ,2007, p.656).

### **3.2.2 Contexto Económico y Político.**

La Comunidad Autónoma de Aragón, desde el 20 de octubre de 2019 ha puesto en marcha un “convenio de colaboración entre el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) y las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas de Aragón, con el objetivo de poner en práctica un programa para la atención, orientación profesional e inserción laboral a los desempleados de larga duración” (BOA, 2019).

De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 20 del “Estatuto de Autonomía de Aragón” (2007), se advierte de la necesidad de:

- a) “Impulsar una política tendente a la mejora y equiparación de las condiciones de vida y trabajo de los aragoneses, propugnando especialmente las medidas que favorezcan el arraigo y el regreso de los que viven y trabajan fuera de Aragón”
- b) “Promover la corrección de los desequilibrios económicos, sociales y culturales entre los diferentes territorios de Aragón, fomentando su mutua solidaridad”

Los principios rectores de las políticas públicas basados en la mejora del empleo y del trabajo, se encuentran plasmados en el Artículo 26 del Estatuto de Autonomía de Aragón (2007), con el fin de que los poderes públicos promuevan:

“El pleno empleo de calidad en condiciones de seguridad; prevención de riesgos laborales; igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; formación y promoción profesional; conciliación de la vida familiar y laboral, especialmente enfocada a las mujeres que cuentan con dificultades de conciliar” (Estatuto de Autonomía, 2007).

Así pues, el “Instituto Aragonés de Empleo” ha de adoptar todas las medidas que consigan finalmente erradicar estas circunstancias agravantes (...) con el objetivo de que este colectivo pueda reducir su estancia en el desempleo y se realice una eficaz y rápida inserción al mundo laboral con una estabilidad del mismo (BOA, 2016).

Si echamos la vista al conjunto de las Comunidades Autónomas de España se observa un contexto desregularizado que ha llevado a sostener críticas por parte de la Comisión Europea en materia de colocación de los SEPE.

“Se critica la ausencia de servicios y tasas de cobertura proporcionados por los SEPE y una escasa tramitación de las vacantes para el empleo (sólo del 3 % del total) que agudiza las diferencias acontecidas con otros países europeos donde la capacidad de empleabilidad de sus oficinas supera el 80%” (SEPE, 2018).

De acuerdo con un “Informe de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal” (2019); “el Estado Español gasta 6.500 millones de euros anuales en políticas activas de empleo, con claras deficiencias” y en torno a un 40 % del presupuesto va dirigido a incentivos de la contratación, porcentaje situado muy por encima de otros países como Alemania u Holanda” (AIReF, 2019).

Además, la situación de emergencia socio-sanitaria ocasionada por la COVID19 ha impactado en un aumento considerable de la financiación destinada a las políticas activas de empleo.

“Con el Real Decreto-Ley 11/2020 publicado en el BOE a fecha 31 de marzo se diseñaron un paquete de medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al coronavirus. El Gobierno ha contado con la movilización de recursos nacionales y de la Unión Europea junto a una coordinación entre políticas presupuestarias, monetarias, financieras y estructurales” (BOE,2020).

En el Real Decreto hay un amplio paquete con medidas de carácter económico y social para actuar en 3 grandes vertientes:

1. “Lucha contra la pandemia a través del refuerzo de los servicios sanitarios y la investigación”.
2. “Apoyo constante a toda la ciudadanía : Trabajadores, familias, autónomos, prestando atención individualizada a aquellos más vulnerables, especialmente a las personas paradas de larga duración”.
3. “Apoyo a toda la actividad económica con medidas de liquidez y flexibilidad dirigidas a paliar los costes para las empresas”.

“Estas 3 medidas urgentes están recogidas en los siguientes Reales Decretos-leyes” :

- “Decreto-ley 6/2020, del 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública”.
- “Real Decreto- ley 7/2020 , del 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico de la COVID-19”.

- “Real Decreto-ley 8/2020, del 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19”.
- “Real Decreto-ley 9/2020, del 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados de la COVID-19”.

(BOE, 2020).

### **3.3. Contexto Actual del Paro de Larga Duración.**

En los siguientes gráficos se puede ver la situación y evolución del desempleo en mujeres y hombres. Si en el año 2007 el 62 % de los parados de larga duración eran mujeres; en la actualidad esta proporción ha disminuido al 47 %. Los hombres, se han incorporado en las listas de parados de larga duración en mayor medida que las mujeres.

“En el año 2007 el hecho de ser mujer no era un factor determinante pero ya en el 2013 aumenta este hecho la probabilidad de ser parado de larga duración en un 27 % más con respecto al hombre (con la misma edad; educación; sector; ocupación)” (de la Rica, 2014, p.20).

#### **3.3.1 Tasa de Paro de Larga Duración por Sexo y Periodo.**

“La segregación ocupacional<sup>6</sup> por sexo es el factor que más incide en España, hasta un 35 % en la brecha salarial entre hombres y mujeres (...) vinculadas a los roles de género<sup>83</sup> y en la que se observa que la brecha salarial aumenta progresivamente cuantas más mujeres hay en una ocupación. El grado de feminización o masculinización de las ocupaciones supone un factor predominante de la brecha en el salario/ hora, pues esta aumenta notablemente a medida que la proporción de mujeres en una ocupación crece y viceversa” (Villar, 2010, p.16).

“En las ocupaciones más masculinizadas la brecha es del 9 %, mientras que en las más feminizadas alcanza el 14 %” (Villar, 2010, p.28).

---

<sup>6</sup> Concentración desproporcional de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y de hombres en otras, consecuencia de los estereotipos socio laborales.

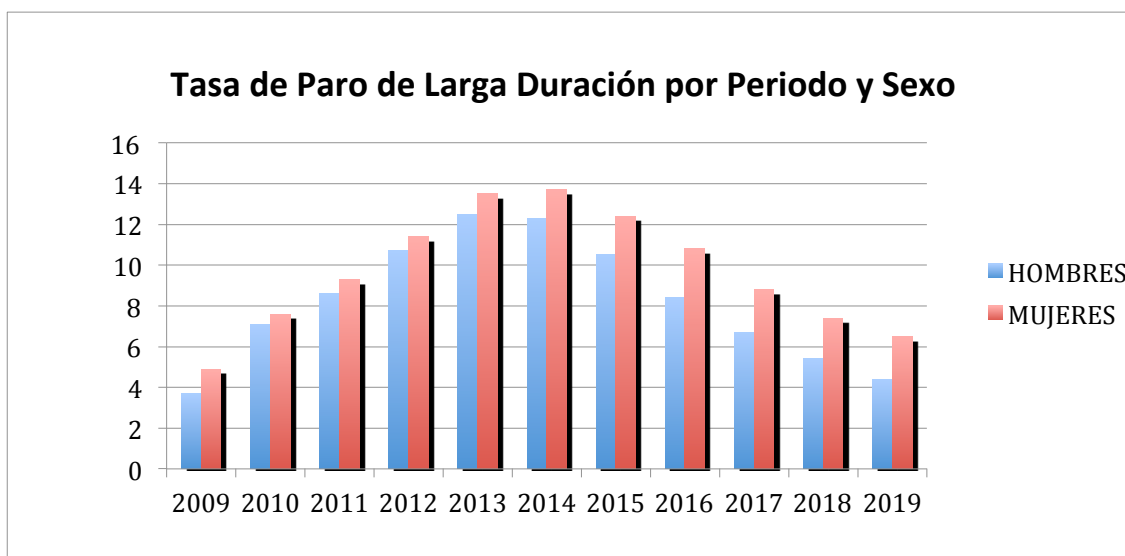


Gráfico 2. Tasa de Paro de larga duración por periodo y sexo.  
Fuente. Instituto Nacional de Estadística, 2019.

De acuerdo con una Investigación Sociológica (Castells, 2007) se constata como en el análisis de aspectos tales al trabajo, educación o natalidad le permiten al autor visualizar la radiografía de la situación de las mujeres, la cual ha cambiado mas en las últimas décadas que en varios milenios y a consecuencia de este hecho, se ha erradicado la época del patriarcado como eje vertebrador de la sostenibilidad de las relaciones entre ambos sexos. Todos estos cambios han traído consigo transformaciones en la estructura social (el cambio del rol de las mujeres y su incorporación al mercado de trabajo) que Castells aprovecha a analizar, convirtiendo su tratado sociológico en un estudio de la sociedad en general y no de las relaciones de género.

### 3.3.2. Tasa de Paro de Larga Duración por Nacionalidad.

Una revisión de la evolución de la demanda de trabajadores extranjeros cualificados en el “Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura” (2016) revela un cambio en el tipo de las ocupaciones disponibles para trabajadores extranjeros.

De hecho, “en 2005 casi la totalidad de las ocupaciones ofertadas se concentran en sectores de escaso valor añadido, con ocupaciones de baja cualificación y temporales. A partir del 2007, se intensifica la demanda de mano de obra cualificada” (Parra, 2011).

Según datos del SEPE (primer trimestre de 2016), “hay 22 ocupaciones de difícil cobertura, de las cuales 20 están relacionadas con el sector Naval y dos ocupaciones con el Deporte” (Yahya y Silvestre, 2016).

Además, “la homologación de los títulos universitarios en posesión de los inmigrantes que residen en España (sobre todo latinoamericanos) se demora durante mas de siete años desde el inicio de los trámites” (Asociación de Profesionales Latinoamericanos de España, 2002).

“Este colectivo ha de presentar toda la documentación del país de origen en el Ministerio de Educación y a partir de aquí comienza al espera de la fecha para la realización de un examen, que solo se convoca una vez al año (Carlos Sánchez, 2003).

Así pues se pidió a las autoridades españolas “la urgente agilización de los trámites de homologación de títulos profesionales y de estudios superiores, así como de los servicios que prestan en sus dependencias educativas, por lo que anunciaron próximos contactos con distintas universidades para acercar posturas” (Sánchez, 2003).

Por otra parte he de recalcar que ante la necesidad en España de contener personas altamente cualificadas se ha creado la “Unidad de Grandes Empresas” (2007), con la finalidad de “agilizar la entrada de trabajadores/as extranjeros/as altamente cualificados/as, que desempeñan actividad profesionales de interés social, laboral o de investigación” (González de Aguilar y Valbuena, 2011, pp. 87-88).

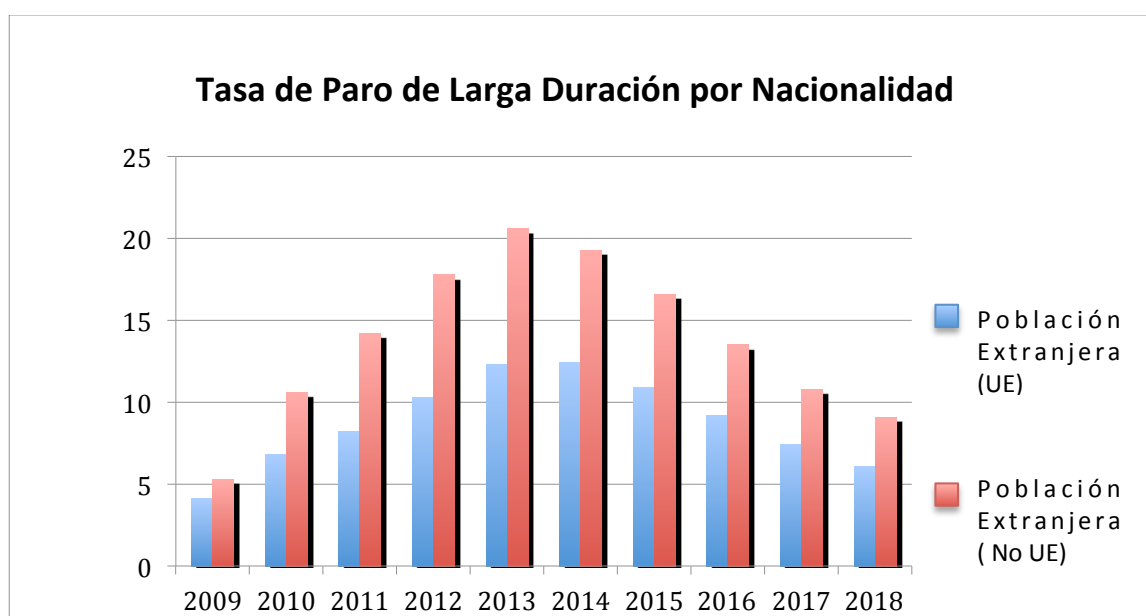


Gráfico 3. Tasa de paro de larga duración por Nacional.

Fuente. Instituto Nacional de Estadística, 2018.

Los datos del INE corroboran que el mayor porcentaje de personas que se encuentran desempleadas y que no ostentan niveles adecuados educativos corresponde a la totalidad del colectivo de inmigrantes, con especial atención a las mujeres. “Así pues las mujeres extranjeras no pertenecientes a la Unión Europea cuentan con una tasa de paro del 26,97 % frente al 19,94 % de los varones extranjeros” (INE, 2018).

Esta gráfica se relaciona con los niveles educativos, ya que “los inmigrantes no pertenecientes a la Unión Europea no suelen contar con los niveles de formación que ostentan los individuos españoles y a esta circunstancia he de añadir que la crisis económica tuvo un mayor impacto negativo sobre las personas cualificadas inmigrantes en España” (Valbuena y Aguilar, 2011).

De hecho, según datos del INE y EPA recogidos en González de Aguilar y Valbuena (2011), “la tasa de ocupación para los/las trabajadores/as cualificados/as extranjeros/as con estudios superiores y doctorado ha disminuido considerablemente y lo mismo ocurrió con la tasa de actividad de los doctores.”.



“A pesar de que las personas inmigrantes cualificadas han visto reducidas sus tasas de empleo y empeoradas sus condiciones laborales, se ha de tener en cuenta que la posesión de una titulación universitaria reduce la probabilidad de ser parado de larga duración en un 70 % frente al 36 % de individuos similares que cuentan solo con educación primaria” (de la Rica, 2014, p.21).

Las distintas posiciones que ocupan las trabajadoras inmigrantes y nacionales en el sistema español determina la aceptación o no de un trabajo “socialmente inaceptable o aceptable”. No obstante, la concentración que han experimentado los trabajadores/as extranjeros/as en los puestos de menor cualificación también pueda estar relacionada con el nivel educacional vivido en España en las ultimas décadas :

“Gran parte de los inmigrantes han venido a cubrir puestos de trabajo des-cualificados, cuya ocupación estaba problematizada. No tanto por el rechazo de los potenciales trabajadores españoles de bajo nivel formativo, sino por la disminución radical del tamaño de este colectivo en la última década” (Garrido, 2008, p.118).

“A esta apropiación involuntaria de las personas inmigrantes en determinados puestos de trabajo hay que sumarle la concentración de este colectivo en el sector laboral secundario que trae aparejado empleos poco cualificados con contratos temporales y condiciones precarias que acometen principalmente sobre las mujeres extranjeras, por ejemplo, con unas retribuciones bastante inferiores a la de los varones inmigrantes, una mayor temporalidad, jornadas y horarios poco compatibles con las labores de la vida personal y familia, y finalmente diversas situaciones de irregularidad laboral que padecen en contraposición a otros grupos vulnerables” (Muñoz-Comet, 2011, p.116).

“A las mujeres se les impone el cometido de realizar trabajos que muchas mujeres españolas no están dispuestas a realizar al ser puestos poco calificados en la estructura ocupacional (están peor pagados y tienen menor prestigio social) alargando así la extensión de la discriminación del género” (Muñoz-Comet, 2011, p.117).

Becker demuestra que “la inserción laboral de estas personas en el mercado de trabajo puede ser explicada en términos de capital humano donde la clave estaría en que los individuos acceden al mercado con distintos niveles de cualificación (...) y de este modo la oferta de trabajo no solo se relaciona con la cantidad de trabajo que un individuo puede producir, sino también en la calidad que es capaz de ofrecer. En este sentido las empresas invierten gran capital humano en aquellos individuos más cualificados (se prevé que van a tener mayor rendimiento para la organización) e infra valora al colectivo de inmigrantes provenientes sobre todo e países como África o Latinoamérica” (Becker, 1999, p.118).

### **3.3.3. Tasa de Paro de Larga Duración por Grupos de edad.**

El hecho de ser mayor de 45 años aumenta la probabilidad de ser parado de larga duración en un 50 %, (30 %) frente a ser menor de 30 años. Al comparar los individuos parados similares en cuanto al sexo, educación y sector de procedencia, se observa que el porcentaje se incrementa audazmente si se es mayor de 45 años (de la Rica, 2014, p.20).

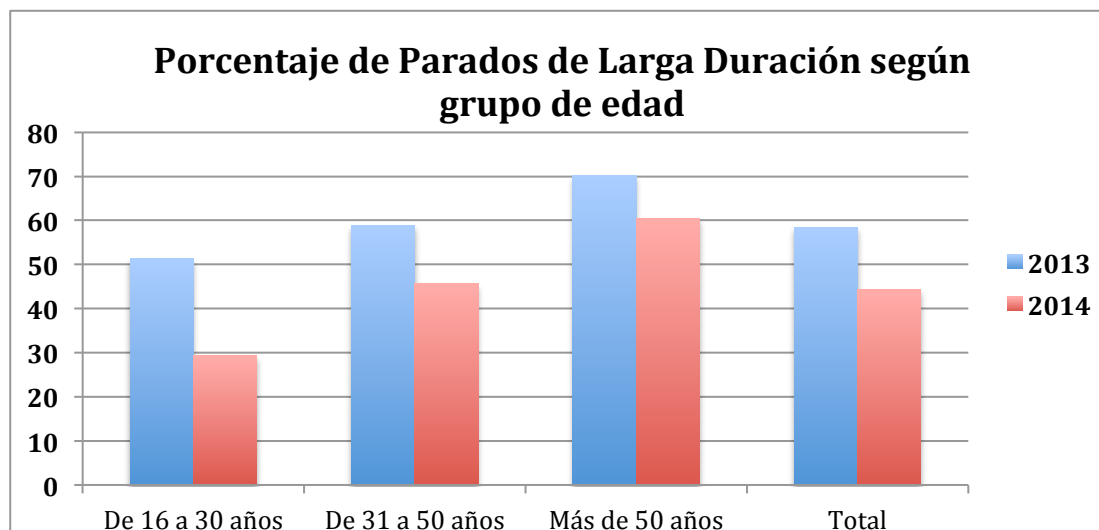


Gráfico 4. Porcentaje de parados de larga duración según el grupo de edad.  
Fuente. Instituto Nacional de Estadística, 2014.

“Se puede apreciar como el desempleo de larga duración afecta en mayor o menor medida a todos los grupos de edad, traduciéndose en un total del 44,3 % de desempleados de larga duración en España” (De la Rica, 2014, p.21).

“Las personas más indefensas se concentran en los grupos de mayor edad, donde los individuos de más de 50 años llegaron a representar en el año 2013 el 70,2 % del total de desempleados y para el año 2019 contamos con un 60,4 % del total. Este descenso nos reconforta pero si consideramos que se ha producido una disminución de un 10,2 % en 6 años, no supone un cambio sustancial en las condiciones personales y laborales de las personas mayores de 50 años” (INE, 2014).

“Se considera que los mayores de 45 años y las mujeres son los individuos que más afectados están por el paro de larga duración, y aún recuperándose en los últimos 5 años 1,7 millones de puestos de trabajo; los parados de larga duración continúan simbolizando el 51 % del total de desempleados en España” (de la Rica, 2014, p.5).

No hay que olvidarse del colectivo de los más jóvenes, ya que se le imponen múltiples barreras y limitaciones en un mercado laboral incierto y desconocedor.

“La ausencia de no tener un previo contacto laboral les convierte en sujetos vulnerables, depreciando constantemente su fuerza de trabajo y cayendo en la creencia de no poseer un verdadero conocimiento” (de la Rica, 2014, p.10).

En términos generales el paro de larga duración puede ser consecuencia de la existencia de un desajuste entre las habilidades o competencias que poseen algunos individuos y aquellas que realmente demanda el mercado laboral español. Este desajuste se debe a :

- “Jóvenes que han abandonado el sistema educativo sin más formación que la educación obligatoria; carecen de las habilidades mínimas para ser susceptibles de ser empleados en el mercado de trabajo”.

- Tendencia a una “mayor demanda de trabajos cualificados ante el cambio tecnológico en detrimento de trabajos que son sustituibles por máquinas. De este modo los trabajadores pierden sus empleos y se enfrenten a enormes dificultades de recolocación, acabando en el fenómeno del paro de larga duración”.
- “El problema del desempleo de larga duración también puede surgir debido a que el sistema educativo no esta en línea con las demandas del mercado. Incluso puede ocurrir que individuos con educación secundaria o superior no alcancen niveles de formación requeridos”.

(de la Rica, 2014, p.11).

#### 4. Ayudas y medidas que se han adoptado en el transcurso del tiempo.

Como dice García Lorca (2006-2009), “los servicios sociales nacen primariamente como servicios a las personas que no son reductibles a una prestación ni a un producto reproducible mecánicamente, sino que se generan en el proceso mismo de intercambio con una alta intensidad relacional”.

Un artículo de la “Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades” (2007), nos alude que “la concepción hegemónica de la protección social atiende a que su naturaleza no se limita a la asistencia, sino que se extiende sobre acciones de prevención y promoción, asistiendo tanto la superación de necesidades como el ámbito relacional de las personas o grupos en su entorno con vivencial”.

En el siguiente gráfico muestro la distribución de personas paradas según el tiempo de duración en desempleo y si llevan consigo aparejadas prestaciones o no de desempleo.

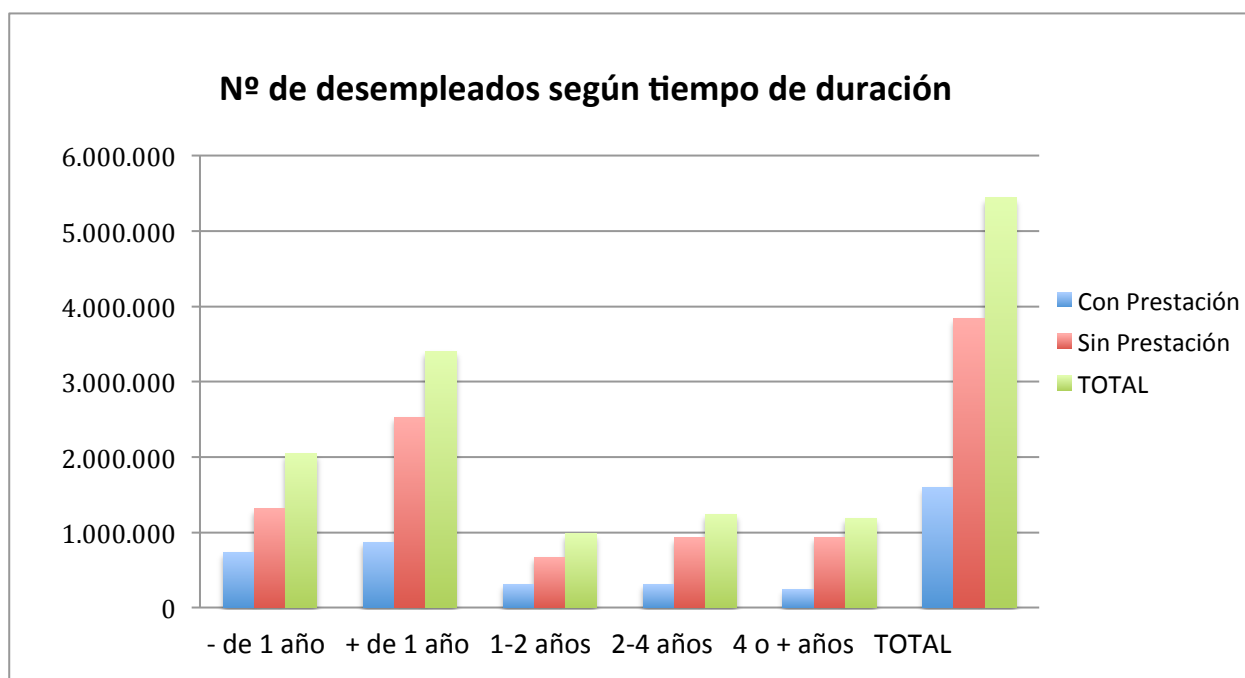


Gráfico 5. Número de desempleados según tiempo de duración.

Fuente. Instituto Nacional de Estadística, 2015.

Las personas que están más de un año sin empleo ya entran a formar parte del colectivo de parados de larga duración, lo que supone un total de 3.398.374 individuos. Este hecho alarmante requiere de una rápida actuación de reajuste y recolocación de estos individuos y como comentaré más adelante, se han impulsado y creado diversas ayudas y rentas de inserción que fomenten el empleo y se focalicen en las características dispersas del desempleado, atendiendo a sus necesidades particulares.

“Para las personas paradas de larga duración existe una legislación laboral vigente y políticas en materia de protección social, así como la Ley Orgánica 4/2015 de Protección de la Seguridad Ciudadana o el Decreto-Ley 8/2019 del 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y lucha contra la precariedad laboral, dirigidas fundamentalmente a los parados de larga duración” (BOE, 2015).

La Unión General de Trabajadores , a través de la Secretaria de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social (2020); ha denunciado que “los parados de larga duración están excluidos del empleo y desamparados de una protección eficaz. Diferentes Asociaciones aseguran que el desempleo en España durante la COVID-19, se ha desestructurado y ha llegado a afectar a 2,1 millones de personas”.

“Se exige una adecuación entre las instituciones y servicios públicos que garanticen la sostenibilidad de una vida laboral que asista en primera instancia a los individuos mayores de 52 años al ser discriminados constantemente por la edad y también a las mujeres, ya que la brecha salarial entre estas y los hombres se amplía junto a la precariedad, por lo que sus pensiones futuras irán en constante declive” (UGT,2020).

A continuación expongo varios programas y ayudas que buscan facilitar la reincorporación al mundo laboral de las personas paradas de larga duración en el contexto de pandemia y a raíz del “Real Decreto-ley 11/2020, del 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico par hacer frente al COVID-19”. (BOE, 2020).

De esta manera el Consejo de Ministros aprobó dos ayudas extraordinarias, las cuales se encuentran recogidas en el BOE (2020), para las personas que a causa del momento actual han perdido su empleo y no cuentan con la cobertura necesaria que les permita acceder al desempleo. Estas ayudas van dirigidas a 2 colectivos en situación peligrosa de vulnerabilidad :

- “Trabajadores con contrato temporal que les venza dicho contrato en estado de alarma y no tengan derecho a cobrar el paro por no haber reunido la cotización necesaria; se van a ver beneficiados por el suministro de un subsidio excepcional de 430 euros al mes. Como requisito se exige que la duración mínima del contrato que se extingue haya sido de al menos 2 meses de duración”.
- “Empleadoras del hogar, ya que la nueva ayuda se centra en este colectivo actualmente muy desprotegido. Deberán estar inscritas en el Régimen de la Seguridad Social, teniendo que haber sido despedidas”.

Entre los requisitos estipulados, “se exige la entrega por parte del trabajador de una declaración firmada por su empleador, indicando así que no acude temporalmente a trabajar, o la entrega de la carta de despido, o la baja en el Sistema de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social”.

(BOE, 2020).

#### 4.1 Programas y Planes desarrollados para el Colectivo PLD desde la crisis de 2008.

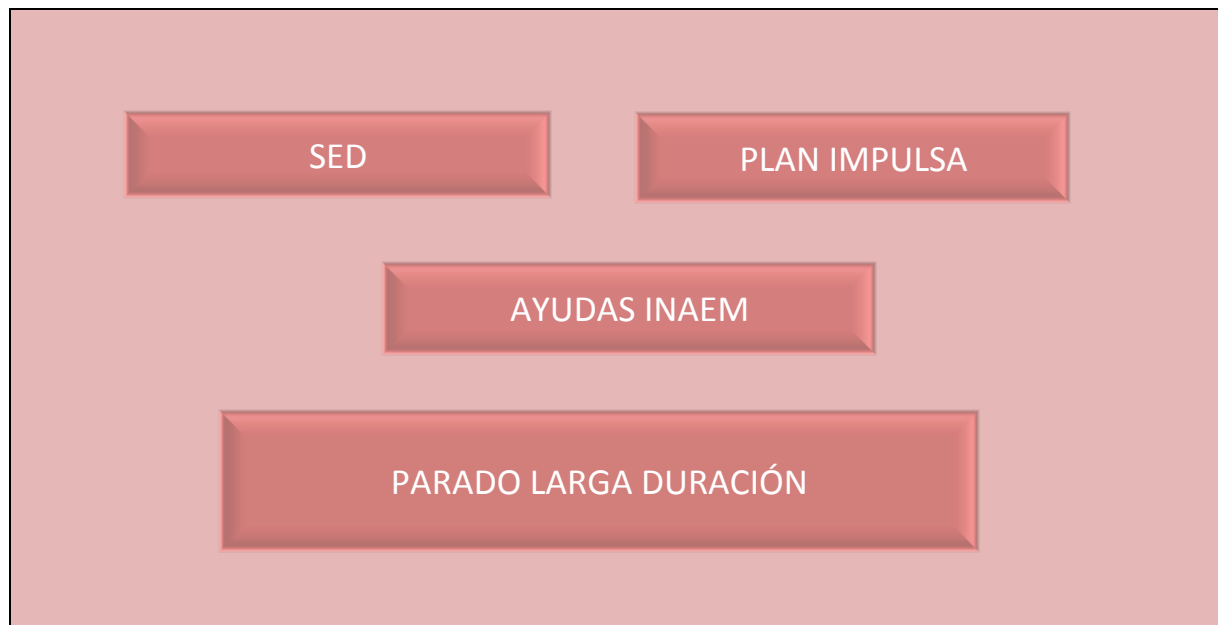


Imagen 1. Programas y planes de España sobre las personas paradas de larga duración.  
Fuente. Elaboración propia

##### 4.1.1. Plan “IMPULSA”

“Consta de un plan impulsado por la Cruz Roja, aprobado por el Gobierno en 2017 y dirigido hacia las personas que están en el paro a partir de los 45 años con múltiples dificultades para su reinserción al mercado de trabajo” (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, 2017).

A partir de aquí estos individuos cuentan ya con la ayuda de la Cruz Roja, en un proceso de mejora continua de formación, competencias y ayudas para procesos de selección; elaboración del currículum; cartas de presentación, pudiendo poco a poco obtener de manera autónoma un empleo (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, 2017).

Gracias a estas ayudas suministradas por entidades sin ánimo de lucro y de manera voluntaria, muchos desempleados deciden emprender su propio negocio empresarial.

##### 4.1.2. “Subsidio Extraordinario por Desempleo” (SED) :

Al subsidio extraordinario por desempleo, regulado en el “texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social” (TRLGSS), podrán acceder las personas en desempleo total que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones :

1. “Hayan extinguido en último lugar por agotamiento cualquiera de los subsidios por desempleo previstos en el Artículo 274 de la TRLGSS a partir del 05/07/2018 y quienes lo hayan agotado entre el 01/03/2018 y el 04/07/2018”.
2. “Sean personas paradas de larga duración que hayan agotado prestaciones por desempleo, PREPARA o RAI y estuvieran inscritas como demandantes de empleo el 01/05/2018”.

(SEPE, 2018).

Requisitos generales :

“Carecer del derecho a la protección por desempleo del nivel contributivo o asistencial ; no tener cumplida la edad que le permita acceder a la pensión de jubilación; carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 % del salario mínimo interprofesional (SMI); no haber percibido previamente la ayuda económica de acompañamiento establecida en el “Programa de Activación para el Empleo”; en fecha de su solicitud, no estar trabajando por cuenta ajena a tiempo parcial o no tener suspendido el contrato de trabajo; no haber sido beneficiario con anterioridad al subsidio extraordinario por desempleo” (SEPE, 2018).

#### **4.1.3. Ayudas del que nos muestra el INAEM (2018):**

- “Otorgamiento de subvenciones públicas para la ejecución de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras desempleadas de larga duración, con necesidades formativas especiales o con serias dificultades para su re inserción y re cualificación profesional”.
- “Programas integrales para la mejora de la empleabilidad e inserción para personas ocupadas en 2019”
- “Programas integrales dirigidos para la inserción en sectores de trabajo en Aragón”
- “Becas y ayudas para personas desempleadas o subvenciones destinadas a financiar programas formativos”.

Además, se aprobó en el año 2019 por el Consejo de Ministros el “Plan de Apoyo a los parados de larga duración” que se ejecutará hasta 2021 con un presupuesto de 1.313 millones de euros. (SEPE, 2019).

“Este plan contempla 63 medidas, entre las que se encuentra, que las personas desempleadas podrán elegir su orientador de referencia que les guíe sobre la recualificación formativa y profesional que necesitan y les ayude en la prospección de oportunidades de empleo” (SEPE, 2019).

Sin embargo, “la mayoría de programas que se han amparado a la situación de los PLD a penas se ha aplicado a la totalidad de los desempleados; 450.000 beneficiarios y solo han tenido acceso s 130.000 personas. Se acredita una promoción insuficiente y solo se gastaron 160.000 euros en el programa, de los 500.000 euros previstos” (EUROINNOVA, 2017).

## **5. MARCO NORMATIVO : Obligación de protección a las personas.**

En un artículo elaborado por el Sociólogo Moreno (2004) nos pone de relieve;

El bajo nivel de desarrollo del Estado de Bienestar que España consagra desde los años 80 , ante la evidencia empírica de un reducido gasto publico destinado a las políticas sociales en comparación con otros países de la Unión Europea, o con aquellos más ricos de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico).Ante la desprotección social y laboral que viven día tras día los parados de larga duración, es de vital importancia que nuestro sistema establezca una adecuada protección para hacer frente al desempleo y paliar la situación dañina que se esta viviendo en nuestro país (Navarro, 2004, pp.188- 189).

“Este hecho se manifiesta en que alrededor de 3,5 millones de personas se encuentran buscando trabajo desde hace un año y otras 2,2 millones lo hacen desde hace más de dos años, siendo un tiempo suficiente de inactividad para considerarlos personas paradas de larga duración” (INE, 2019).

El Artículo 41 de la Constitución Española dicta que “los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en el caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”. (CE, 1984)

“En el año 2015 se publico un Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social”. (BOE, 2016).

La Ley General de la Seguridad Social (2015) en su “Disposición adicional vigésima séptima”. “Subsidio extraordinario por desempleo” el cual muestra que:

1. “Podrán ser beneficiarias del subsidio por desempleo extraordinario regulado en esta disposición, las personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo que, en la fecha de la solicitud, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones” :

- a. “Haber extinguido por agotamiento el subsidio por desempleo regulado en el artículo 274 de este Texto Refundido a partir de la entrada en vigor de esta disposición”.
- b. “Ser parado de larga duración y haber extinguido por agotamiento alguna de las siguientes prestaciones : La prestación por desempleo o el subsidio por desempleo ; las ayudas económicas vinculadas al “Programa de Renta Activa de Inserción” (RAI) para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo ; el “Programa temporal de protección e inserción” (PRODI) regulado por el “Real Decreto-ley 10/2009, del 13 de agosto”, y el estar inscrito como demandante de empleo a fecha 1 de mayo de 2018”.

2. “A la fecha de solicitud deberán acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos” :

- a. “Carecer del derecho a la protección por desempleo de nivel contributivo o asistencial regulada en el Título III”.
- b. “No tener cumplida la edad que le permita acceder a la pensión de jubilación, en sus modalidades contributiva o no contributiva”.
- c. “Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 % del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, y acreditar responsabilidades familiares. La consideración de rentas y la acreditación de responsabilidades familiares se efectuarán conforme a lo establecido en los apartados 4, 3 y 2 respectivamente del artículo 275 de esta Ley”.
- d. “Haber cesado de forma involuntaria en el último trabajo realizado en caso de haber trabajado tras el agotamiento del último derecho”.

3. “No podrán acceder al subsidio por desempleo extraordinario las personas a quienes se hubiera reconocido previamente la ayuda económica de acompañamiento establecida en el Programa de Activación para el Empleo” regulado en el Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre.

Tampoco podrán acceder quienes en la fecha de su solicitud se encuentren trabajando por cuenta ajena a tiempo parcial o tengan suspendido su contrato de trabajo. (LGSS, 2015).

4. “La solicitud del subsidio por desempleo extraordinario, que deberá acompañarse de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos de acceso, implicará la suscripción del compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300 de la Ley General de la Seguridad Social” (LGSS, 2015).

En relación a las medidas legislativas recientes aprobadas por el Gobierno, a fecha 9 de abril de 2019 el BOE publica un “Plan estratégico para reducir el paro de larga duración hasta el 4,3 % en el periodo de 3 años”.

“Este plan se ha consagrado con el nombre de REINCORPORA-T-, donde el Gobierno encomienda una labor de auto ayuda y amparo a este colectivo vulnerable y desanimado y con una especial atención para aquellos individuos que en función del sexo, la edad, el territorio o el sector de actividad, requieren de una intervención superior ante el riesgo de exclusión y rechazo” (SEPE, 2019).

En este sentido, voy a abordar la cuestión de los parados de larga duración desde el tratamiento y planteamiento que el Plan REINCORPORA-T ha promovido para mitigar los efectos devastadores que les acontecen.

## **6. EL PLAN REINCORPORA-T.**

“El ineficaz funcionamiento de los programas destinados al colectivo PLD y con el afán de llegar al máximo número de personas desempleadas, se creó el “PLAN REINCORPORA-T” con grandes oportunidades y



ventajas de acceso al empleo y dotado con una amplia gama de objetivos y medidas, a diferencia de las anteriores políticas de ayudas públicas. Consta de un Plan de Empleo Integral a tres años (2019 -2021) y se fundamenta en las siguientes actuaciones” :

- “Promoción de actuaciones específicas para la incorporación al mercado de trabajo de las personas en paro de larga duración”.
- “Promoción de carácter preventivo en actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo, interlocutores y otras entidades sociales, para identificar factores de riesgo y vulnerabilidad en el empleo”.
- “Reducción contundente de las personas paradas de larga duración y prevenir que las personas desempleadas acaben en él”.
- “Conseguir una disminución sustancial sobre el colectivo de parados de larga duración para prever que las personas desempleadas concluyan en él”.

(PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

## **6.1. Elaboración y marco de actuación del plan.**

### **6.1.1. Elaboración del PLAN REINCORPORATE-T.**

En la elaboración del “PLAN REINCORPORA-T-“, se contemplan la formación y la atención exhaustiva a los parados de larga duración, para mejorar su empleabilidad.

“Este plan es fundamental no solo cuantitativamente, sino socialmente ya que a la situación del desempleo hay que añadirle elementos de vulnerabilidad tales como; la debilidad de recursos para vivir dignamente; déficit de cuidados de salud; alimentación; vivienda; vestido; una desigualdad agravada por la pérdida de competencias y capacidades con deterioro de la empleabilidad al mantenerse alejados del mercado de trabajo” (PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

“La Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social” durante la puesta en marcha de este “Programa” calificó los objetivos de “insaciables”, entre los que destaca la reducción de la tasa de paro de larga duración que en ese momento (2018) era de 6,8% hasta llegar al 4,3% (2019).

“El PLAN recoge 63 medidas de promoción de actuaciones específicas para incrementar la empleabilidad de estas personas y de prevención para evitar que la pérdida del empleo se transforme en una situación de paro de larga duración. Entre los colectivos con dificultades de re-inserción, la Ministra se ha referido a las mujeres, a los mayores de 45 años y a las personas con discapacidad. También sobre el colectivo desempleado que transita en el medio rural”. (PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

### **6.1.2. Marco de Actuación del PLAN REINCORPORA-T.**

- ¿ A quién se dirige este PLAN en su conjunto ? :

- Población potencialmente vulnerable en hogares con bajos ingresos y escasas actividades laborales.
- Personas ocupadas en el trabajo doméstico.
- Personas cuidadoras no profesionales.
- Personas mayores de 45 años que pierden su empleo y se mantienen en paro 9 meses en los 18 meses inmediatamente anteriores.
- Personas discapacitadas.
- Personas que formen parte de un proceso colectivo de regulación de empleo.
- Personas que formen parte de hogares vulnerables.
- Personas en paro durante 9 meses en los últimos 18 meses y se encuentren inscritos como trabajadores agrarios.
- Trabajadores que sustentan situaciones de precariedad laboral.

(PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

- **Con especial atención a :**

“Mujeres mayores de 45 años que han perdido su empleo”.

En este sentido y según los datos proporcionados por el SEPE en los distintos informes del “PLAN REINCORPORA-T- (2019-2021) “el total de parados de larga duración suponen en el ámbito nacional el 43,82 % del conjunto de demandantes de toda la población inactiva”.

El “PLAN REINCORPORATE-T-“ busca fomentar ayudas y soluciones a esta situación precaria que viven los parados de larga duración mayores de 45 años.

“Se ansía a el logro de distintos acuerdos con los Gobiernos y las Administraciones Públicas a todos los niveles para incluir cláusulas de carácter social en los contratos del sector público que garanticen la contratación entre el 5 % y el 10 % de los desempleados parados de larga duración de 45 años, en los distintos proyectos e iniciativas que lleven a cabo” (PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

“Personas desempleadas debido a procesos de re estructuración empresarial”.

“Las sucesivas reformas laborales que se han dado en los últimos años, han convertido los contratos de trabajo fijos en temporales y además, la inexistente regulación ha posibilitado la creación de modelos de sub empleo encubiertos (becarios o falsos autónomos entre otros), que imposibilitan el cambio del modelo productivo y el acceso y mantenimiento de la igualdad de condiciones dentro del tejido productivo y empresarial”.

“Personas con discapacidad y mujeres víctimas de violencia de género”.

“La media número 30 del “PLAN” (2019-2021), va dirigida a las empresas que socialmente se comprometen con la inserción de mujeres víctimas de violencia de género”.

En contribución con el “Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2017) “, se han instaurado distintas empresas en una misma red de cooperación y colaboración hacia las mujeres desempleadas víctimas de violencia de género.

“Los empresarios que deseen participar en este proyecto impulsador, deberán contar con las medidas de flexibilización de tiempo y lugar de trabajo oportunas y finalmente, se tendrá en cuenta la evolución adoptada por la empresa en cuanto a los planes de igualdad” (Instituto de la Mujer, 2017).

“La discriminación laboral pesa más sobre las mujeres que los hombres, al afectarles multitud de sesgos discriminatorios y una atenuada brecha salarial en comparación al hombre. Si además de ser parada de larga duración eres mujer, las consecuencias indignas que se sufre en el seno de la trabajadora afectan más a sus condiciones personales y laborales” (Instituto de la mujer, 2017).

En este sentido, “España es el cuarto país con mayor distancia de género en las tasas de ocupación y se encuentra por encima de la media comunitaria con respecto al impacto negativo de la maternidad en el empleo. El análisis de estos factores discriminatorios permiten afirmar que si bien es cierto que durante los últimos años se ha producido una masiva incorporación de las mujeres europeas al trabajo asalariado no lo es menos que las condiciones laborales de mujeres y varones distan de ser homogéneas y apenas se han producido avances significativos en esta materia” (Instituto de la Mujer, 2017).

Se ha de apostar por medidas que requieran la transformación de unas prácticas culturales, asentadas en la división sexual del trabajo que generen una simetría en los usos del tiempo que tienen a consecuencia de una posición diferencial con respecto a los varones que ocupan altos puestos en la esfera pública. Mientras permanezca la desigualdad y los sesgos de género en el trabajo, la incorporación de políticas de igualdad de género que pretendan equilibrar ambas posiciones no será plausible si no se interviene en la desigual distribución de los tiempos de responsabilidades o tareas en el espacio privado o en la propia reformulación de la relación público-privado (Gómez, 2009, p.218).

“Personas en paro durante 9 meses en los últimos 18 meses inscritas en el Régimen Especial Agrario”.

“Este colectivo (especialmente en nuestro país), ve agravada su situación de desempleo de larga duración, de modo que es preciso incidir en el sufrimiento que les ocasiona al haber perdido su empleo y encontrarse ante un periodo largo de inactividad, con un total de 12 meses (360 días) en los últimos 18 meses. Ante tal coyuntura, a este colectivo se le otorga un interés preferente debido a la carencia del mantenimiento en el empleo y al empobrecimiento que ha soportado el sector agrario en sus múltiples vertientes, ocasionándole una falta de recursos e innovación que permitan un progreso continuado en el tiempo”. (PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

## **6.2. Compromiso con las mujeres paradas de larga duración.**

### **6.2.1. Antecedentes y Situación de partida.**

En el contexto español la vulnerabilidad ante el empleo se relaciona, entre otros aspectos :

1. “Con el paro de larga duración y la creciente precarización de los salarios”.

2. “Con factores de género al mantenerse menores tasas de participación femenina en el empleo, con trabajos de menor calidad y salarios más bajos”.
3. “Con aspectos territoriales, por las diferentes comunidades autónomas y la acusada desigualdad entre los ámbitos rural y el urbano”.

(PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

Según datos de la Encuesta de Población Activa (2018) “el número de ocupados media anual aumentó en 2018 en 502.900 personas (2,67%), respecto de la media del año anterior. De esta variación, 237.200 lo aportan las mujeres y 265.700 los hombres. De esta forma el total de ocupados medios en 2018 se situó en 19.237.700 personas”.

“El número de parados medios disminuyó en 2018 en 437.800 personas (-11,18 %) ; 206.600 mujeres y 231.200 hombres, respecto a la media de 2017 situándose en 3.479.100 personas”.

Sexo	Personas Activas	Personas Ocupadas	Personas Paradas	Tasa de Actividad	Tasa de Paro
Hombres	12.206,5	10.532,0	1.674,6	64,55%	13,72%
Mujeres	10.600,3	8.795,7	1.804,5	53,06%	17,02%
Total	22.806,8	19.237,7	3.479,1	58,65 %	15,25 %

Tabla 3. Número de personas activas, ocupadas y paradas por sexo. En miles de personas. Media 2018.

Fuente. “PLAN REINCORPORA-T-“ (2019-2021).

Como se puede ver en la tabla 3, la Tasa de Paro en media anual se situó en 15,25 % en 2018, lo que supone un descenso de casi 2 puntos respecto a la media de 17,22 % del año 2017.

El número de activos medios en 2018 aumentó en 65.100 personas (0,29%) respecto del año anterior, situándose en 22.806.800 personas. La tasa de actividad baja en 18 centésimas y se sitúa en 58,65%.

Año	PLD	Población Activa	Tasa PLD
2018	1.705.500	22.806.800	7,48 %
2017	2.060.000	22.741.700	9,06 %
2016	2.566.100	22.822.700	11,24%
2015	3.076.100	22.922.000	13,42%
2014	3.466.000	22.954.600	15,10 %

Tabla 4. Evolución de la tasa de paro de larga duración en media anual.

Fuente. “PLAN REINCORPORA-T-“ (2019-2021).

“Este descenso de la tasa de paro de larga duración, aunque positivo, necesita una serie de acciones extraordinarias para situarla en cifras que nos acerquen a la media de la Unión Europea, que en el tercer trimestre de 2018 tenía un 2,8 % de TPLD (Tasa de Paro de Larga Duración) sobre la población activa. Esto se traduce en conseguir la reincorporación al mercado de trabajo de entre 450.000 y 500.000 personas

paradas de larga duración en el plazo de 3 años, reduciendo en torno al 40 % el número de personas paradas de este colectivo. Esto situaría a España con alrededor del 4,3 % de TPLD en el año 2021” (SEPE, 2018).

“El mercado laboral español tiene algunas particularidades a las que son especialmente sensibles los colectivos más vulnerables. Y así nos encontramos con una oferta de profesionales en el mercado laboral que esta altamente cualificada o muy poco cualificada. Esta dualidad formativa, característica del sistema educativo español que provoca fuertes desajustes en el mercado de trabajo al tener ofertas de empleo sin perfiles técnicos que no pueden cubrirse por falta de profesionales especializados; o no tienen el perfil adecuado a la oferta; o no tienen suficiente cualificación. Además se ve reforzada por el desigual acceso a las redes de información y oportunidades del sistema educativo que facilitan el empleo de calidad” (PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

“Por otro lado, el marco legal actual favorece la temporalidad. Las sucesivas reformas laborales han generado diversas opciones de contratación temporal que han convertido estos contratos en una de las variables más utilizadas para el ajuste empresarial” (PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

Para concluir, según los últimos datos disponibles de la “Encuesta de Empleo del Tiempo (EET)”, elaborada por el INE; “las mujeres dedican más tiempo al cuidado del hogar y la familia que los hombres. Este desigual reparto de responsabilidades domésticas y de cuidados y las limitaciones que genera para el progreso laboral de las mujeres es un factor muy importante que combatir para facilitar su acceso y permanencia en el mercado laboral, incorporando mejoras de las condiciones laborales, la consecución de empleos de más calidad y la eliminación tanto de la segregación horizontal <sup>7</sup> como la segregación vertical<sup>8</sup>, lo que contribuirá a reducir la brecha salarial por razón de género existente” (PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

“Este desigual reparto de responsabilidades domésticas y de cuidados y las limitaciones que genera para el progreso laboral de las mujeres es un factor muy importante que hay combatir para facilitar su acceso y permanencia en el mercado laboral, incorporando mejoras de las condiciones laborales, la consecución de empleos de más calidad y la eliminación tanto de la segregación horizontal como vertical, lo que contribuirá a reducir la brecha salarial por razón de género” (PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

### **6.2.2. Características de Vulnerabilidad.**

La OIT define la “vulnerabilidad en el empleo” como “el riesgo de permanecer sin empleo y de estar en situación de pobreza en el trabajo durante un largo periodo de tiempo” (OIT, 2018).

---

<sup>7</sup> Hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores a la de los hombres.

<sup>8</sup> Hace referencia a la concentración de mujeres u hombres en determinados lugares de trabajo, dentro de los diferentes niveles jerárquicos que encontramos en las empresas.

El “Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020” del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS) congrega que “las consecuencias de este acontecimiento laboral, son exteriorizadas en forma de exclusión y marginación social, agravadas en las condiciones laborales de las mujeres mayores de 45 años” (SEPE, 2018).

“La situación descrita genera un panorama de segmentación laboral, identificada por la temporalidad; parcialidad no deseada o involuntaria; intensa rotación laboral; contratos de corta duración; subcontratación como práctica laboral para abaratar la mano de obra; y en consecuencia, bajos salarios que reciben cada vez más amplias capas de la población” (PLAN REINCORPOTA-T-, 2019-2021).

Existen aspectos de cada individuo que les hacen ser mas vulnerables de cara al empleo, como son los factores del género (mujer), de edad (ser mayor de 45 años), de educación (no ostentar niveles de estudios adecuados ni obligatorios, ni post obligatorios, ni superiores) del sector de actividad (proceder del sector de la construcción) y de origen (inmigrantes o minorías étnicas), haciendo que aumente la posibilidad de formar parte del colectivo de parados de larga duración.

Según datos de la Encuesta de Población Activa (2018); “la cifra de desempleados de larga duración ha ido reduciéndose, pero con una predisposición mayor de las mujeres en relación a los hombres. Así pues, para el año 2019 el total de parados de larga duración era de 991.400 personas, de las cuales el 55 % eran mujeres (546.200) mientras que el 45 % restante eran hombres (445.200)”.

### **6.3 Objetivos propuestos para las personas paradas de larga duración.**

#### **Objetivos cuantitativos 2018-2021:**

- “Reducir la tasa de paro de larga duración de mayores de 30 años en 2,5 puntos porcentuales, por ejemplo, del 6,8 % de 2018 a 4,3 % en 2021”.
- “Atender a 60.000 personas paradas de larga duración y conseguir que hayan tenido al menos una ocupación por cuenta ajena o por cuenta propia”.
- “Rebajar en 422.100 el número de personas paradas de larga duración : Intento de pasar de 1.272.100 a 850.000 personas, con un crecimiento de la población activa de 631.200 personas”.
- “Reducir a la mitad la brecha de género entre mujeres y hombres parados de larga duración, en concreto, de 11,6 , a 5,8 puntos”.
- “Reducir a la mitad la brecha de género entre hombres y mujeres en paro de larga duración entre grupos de edad que oscilan de los 30 a 44 años, de los 45 y mayores edades”.
- “Disminuir en 12 puntos la diferencia entre las personas en demanda de empleo del paro de larga duración de 12 a 23 meses y de 24 en adelante”.

( PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

#### **6.3.1. Objetivos Generales dirigidos a las personas desempleadas de larga duración.**

1. “Reducir la tasa de paro entre los parados de larga duración de manera óptima y contundente, atendiendo con especial atención a los colectivos más vulnerables”.

2. “Adaptación del marco legal a las circunstancias personales y laborales de los trabajadores, para no atentar contra su dignidad y lograr el desarrollo sostenible de la vida laboral”
3. “Persuadir a las empresas sobre el hecho de impartir formación y competencias a sus empleados menos cualificados, para adaptarse a las tecnologías y evitar el aumento del número de desempleados de larga duración”.
4. “Comprometimiento con los parados de larga duración en relación a asegurarles un puesto de trabajo mediante procesos de reincorporación laboral y mantenimiento del empleo”.
5. “Dotar los Servicios Públicos de Empleo de los recursos y mecanismos necesarios para atender de manera individualizada y especializada a los parados de larga duración”.
6. “Erradicar el pensamiento ficticio que los parados de larga duración ostentan sobre sus cualidades y capacidades en el trabajo, motivándoles a asistir a cursos y oportunidades empresariales que se les presentamos”.

( PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

### **6.3.2. Objetivos Específicos dirigidos a las personas con características de vulnerabilidad.**

1. “Poner fin a la pobreza” :

La tasa de pobreza severa en España es la segunda más alta de la Unión Europea, en concreto la tasa asciende a 2,5 millones de personas que viven en la pobreza severa, correspondiendo al 5,4% de la población total.

Entre las propuestas incorporadas por el PLAN REINCORPORA-T, (2019-2021) se encuentran :

- “Garantizar una protección social a las personas en situación de vulnerabilidad social”
- “Aumentar el acceso a los servicios públicos básicos de asistencia sanitaria y educación”.
- “Fomentar ayudas a las personas que ven afectadas sus viviendas personales por fenómenos climáticos externos, así como hacer frente a problemas económicos, sociales y ambientales”.

(REINCORPORA-T-, 2019-2021).

El acaecimiento de la crisis económica, provocó el a aceleramiento de las situaciones de exclusión y desigualdad social alterando las condiciones laborales, salariales y personales de los trabajadores.

Este aumento ha sido consecuencia de la rápida subida del desempleo durante la crisis, sin embargo, el comienzo de la recuperación económica y la creación del empleo está modificando los perfiles de los trabajadores originando un descenso del número de personas en situación de pobreza y desigualdad social.

La OIT en la elaboración de los documentos sobre “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo- Tendencias 2018 y 2019” advierte que “la economía mundial se recupera pero persiste la llamada brecha salarial entre géneros donde se ha desvalorizado e infrautilizado fuerza de trabajo de las mujeres, estimándose que alrededor de 174 millones de personas serán desempleadas en los próximos años”.

Se resalta una menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo; mayor precariedad en sus condiciones laborales transformada en un elemento territorial clave de atenuación de la desigualdad social

poblacional en el acceso al empleo ; tendencia del empleo a favor del crecimiento del sector servicios y el envejecimiento de la población.

Estas situaciones obligan a los Estados a tomar medidas que estimulen la calidad del empleo y la productividad en los sectores de la economía de mayor crecimiento (OIT, 2018).

2. “Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos”.

Un ejemplo de el impulso que esta adoptando el SEPE en relación a las oportunidades de aprendizaje, fue la inauguración de las jornadas de buenas prácticas y aprendizaje mutua en el sistema nacional de empleo que tuvieron lugar los días 14 y 15 de noviembre de 2019 en Sevilla.

Con la inauguración de estas jornadas se buscó es favorecer un diálogo estructurado entre los servicios públicos de empleo que componen el sistema nacional de empleo para el intercambio de información y aprendizaje que favorezca la eficacia y eficiencia en sus procesos de gestión.

Su enfoque va dirigido a la prevención y anticipación de un mercado laboral cambiante, donde se abordan temas como las competencias necesarias y requeridas para cubrir ofertas de trabajo vacantes actualmente, resultado de las necesidades originadas de la alteración tecnológica y de una transformación demográfica de la población activa (SEPE, 2020).

3. “Conseguir la igualdad entre género y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

El SEPE (2017), ante la dinámica de un cambio en la capacidad laboral que ostentan las mujeres, concede subvenciones para la realización de postgrados de estudios de género e igualdad de oportunidades.

“Podrán ser beneficiarios de las subvenciones todas las universidades públicas y privadas que se integren en el ámbito nacional”.

“La finalidad de estas ayudas es la realización de estudios universitarios de postgrado sobre el género y actividades del ámbito universitario relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no obstante, estas actividades deberán de destacar por la calidad y el valor estratégico aportado para la mejora del campus en el ámbito de la igualdad” (SEPE, 2017)

El plazo de presentación de las solicitudes es de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la resolución de convocatoria de las subvenciones en el BOE.

Por otro lado, otra medida interesante adoptada por el SEPE, ha sido la creación del “Plan de choque por el empleo juvenil”.

“Entre sus 8 objetivos propuestos, cabe destacar el sexto objetivo relacionado con la igualdad de género; desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género, combatir la segregación horizontal y la brecha salarial de género” (SEPE, 2020).

4. “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo docente para todos”.

5. “Reducir la desigualdad y entre hombres y mujeres”



Según datos proporcionados por el INE (2018), “el salario medio anual de las mujeres por realizar el mismo trabajo que los hombres, es de 20.051,58 euros y el del sexo masculino de 25.992,75 euros”.

Este hecho se traduce a que a día de hoy “las mujeres cobren un 16 % menos de ingresos que los hombres por realizar el mismo trabajo y además son el colectivo que ha de soportar las cargas familiares acontecidas, por lo que se enfrentan al reto de distribuir de manera equitativa los cuidados familiares con las labores profesionales y esto no siempre se consigue de manera óptima si no se cuenta con ayudas o medios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral” (EPA, 2018).

#### 6.4. Ejes de actuación, objetivos y medidas finales.

EJES ACTUACIÓN	OBJETIVOS	OBJETIVOS	OBJETIVOS
<b>ORIENTACIÓN</b>	Atención personalizada y acompañamiento socio laboral	Relación con Agentes del Mercado de Trabajo	Gobernanza de las medidas de orientación
<b>FORMACIÓN</b>	Mejorar competitividad a través de la cualificación	Mejorar la empleabilidad, desarrollo y promoción de los trabajadores	
<b>OPORTUNIDADES DE EMPLEO</b>	Contratación pública y responsabilidad hacia sectores vulnerables	Responsabilidad social empresarial y valor añadido	Fomento de la contratación en actividades de interés preferente
<b>IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO</b>	Apoyo a la mujer en el entorno rural	Programas de seguimiento en el ámbito del cuidado doméstico	Programa de seguimiento de contratación para mujeres en situación de exclusión social
<b>EMPRENDIMIENTO</b>	Promoción del auto empleo y emprendimiento colectivo	Desarrollo local y Economía Social	Desarrollo Rural y Emprendimiento
<b>MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL</b>	Modernización e innovación de estructuras organizativas	Reforzar cooperación con servicios sociales y ámbito rural	Promover igualdad afectiva entre hombres y mujeres

Tabla 5 . Ejes de actuación del PLAN RECINCORPORA-T-

Fuente. PLAN REINCORPORA-T (2019-2021).

5

##### 6.4.1. Eje 1 : Orientación.

El PLAN REINCORPORA-T, en su eje orientativo, aporta un total de 16 medidas.

Todas estas medidas buscan una atención individualizada y específica sobre la persona para intervenirle de manera eficaz y facilitarle su reincorporación al mercado de trabajo.

También se apuesta por la intervención preeminente de los parados de larga duración, ya que se ha demostrado que una orientación dirigida a grandes grupos, facilita una dinámica ágil de comprensión, intercambio de opiniones o experiencias y situaciones precarias a las que han tenido que hacer frente.

Finalmente, para aumentar el grado de efectividad de estas medidas, es necesario la participación de redes de economía social solidarias y de entidades organizativas especializadas y de los SEPE, con el fin de garantizar que el ímpetu de estas adquieran consideración y repercutan favorablemente en la situación de los parados de larga duración.

Todo ello, teniendo presente que la mujer desempleada se encuentra en un entorno más denigrante para sus condiciones laborales al existir múltiples factores discriminatorios que dificultan su re inserción al mundo laboral y por ello se debe trabajar en un intento de eliminar cualquier tipo de discriminación hacia la mujer en el mercado laboral español.

Entre las medidas concretas que se establecen de cara a orientar a las mujeres desempleadas de larga duración :

- “Fomentar su inscripción y permanencia de las personas en paro de larga duración en el sistema de empleo, a través de la articulación de mecanismos y procesos de auto ayuda”.
- “Garantizar la atención individualizada y personalizada de las personas paradas de larga duración mediante la especialización de los Equipos de Acogida, Orientación y Prospección de los SEPE, estableciendo la figura del orientador de referencia.”
- “Articular la colaboración de los SEPE con los servicios sociales de las CCAA, estableciendo “puntos únicos de atención”, en el marco de la “Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo”.
- Entre las CCAA que cuentan con mayor número de personas desempleadas, encontramos a Ceuta, Melilla y Andalucía”.
- “Se dotarán con atención específica a estas CCAA de unos potentes servicios especializados de empleo para garantizar la inclusión laboral de este colectivo, proporcionándoles oportunidades de empleabilidad futuras”
- Cerrar acuerdos de colaboración con :
  - “Entidades Locales : El PLAN REINCORPORA T , incide en erradicar la pobreza y exclusión social y sobre todo, ante la actual despoblación que se está viviendo en los municipios más pequeños, se establecen ayudas para entidades locales destinadas a la inserción socio- laboral de las personas más vulnerables”.

(PLAN REINCORPORA-T, 2019-2021).

Son ayudas previstas en el “Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación” (POEFE) del “Fondo Salarial Europea” (FSE), destinadas a entidades locales para la reincorporación al empleo de las personas más vulnerables.

Lo que se busca con la implantación de estas ayudas, es acrecentar la inserción socio- laboral de las personas en situación de riesgo y de exclusión social, a través de la propuesta de actividades integradas de activación y motivación de cara al empleo.

En España, según datos del Anuario Tercer Sector Social (2019) “se estima que el 78,4 % de las personas que trabajan en este sector son mujeres y que no cuentan con la protección estimada por parte del Estado de cara a compaginar el desempeño de su trabajo con las cargas familiares”.

El PLAN REINCORPORA-T- (2019-2021) “prevé en su medida número 13 el desarrollo de Programas de Orientación y Atención Personalizada con el objetivo de promover la participación y comunicación de estos sujetos a través de la colaboración del SEPE con las Entidades Locales como agentes colaboradoras”.

“La medida número 14 aborda la creación de redes del tercer sector especializadas en una atención integral de los colectivos con dificultades de re inserción”.

Supone una medida creada para impulsar la activación y participación de las personas que trabajan en el Tercer Sector, sobre todo focalizadas a las mujeres ya que son las que cuentan con peores condiciones laborales para el desarrollo del trabajo.

Por ello, se promoverá la coordinación entre los Servicios Públicos de Empleo y las entidades del Tercer Sector.

#### **6.4.2. Eje 2 : Formación.**

Nuestra sociedad actual ha experimentado cambios drásticos como son desarrollos internos en las organizaciones, nuevas tecnologías, aumento de la competencia internacional y el desarrollo demográfico. Estos cambios pueden sesgar a los empleadores a demandar trabajadores con mayores conocimientos o con otras cualificaciones, específicamente nuevos sistemas de administración; nuevos procesos de producción; nuevas máquinas y tecnologías de la información que transforman en obsoletas las habilidades adquiridas en el sistema educativo y laboral, y en consecuencia el capital humano su pierde valor. (Humberto, 2016).

Desde las Instituciones Públicas se tienen que impulsar medios de formación especialmente sobre las mujeres desempleadas. En este sentido, el “Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades” (2017); “ha diseñado un programa de cursos presenciales con la colaboración de diferentes organismos públicos y adaptando la duración de los cursos al contenido de los programas a impartir. Este plan cuenta con un paquete de 7 medidas formativas, interconectadas entre sí para que permitan la inclusión al mercado laboral de las personas paradas de larga duración”.

El pilar fundamental que encabeza las medidas formativas del “PLAN REINCORPORA-T” (2019-2021), es la articulación inicial de un “Sistema de información Permanente” a lo largo de la vida laboral de la persona que le apodere para ejercer un proceso continuo de transformación competente, donde se beneficiarán

tanto los empleados como empleadores. Se complementa con la efectividad de los Servicios públicos de Empleo para reforzar los canales de información y orientación que se disponen a los desempleados y contar así con un número mayor de personas interesadas y entusiasmadas por formarse para su trayectoria profesional.

- Medida nº 20 “Formación en competencias claves”. Supone de gran importancia ya que la persona desempleada no ostenta este tipo de competencias para el desempeño efectivo del puesto. Para paliar este desconocimiento, el SEPE ha establecido programas y planes formativos basados en resultados de aprendizajes y financiados con fondos públicos.

Por consiguiente, las competencias claves que se facilitan y proporcionan en la asistencia de estos cursos (presencial u online), son las siguientes :

- Comunicación en lengua castellana (nivel 2 y nivel 3).
- Competencia matemática (nivel 2 y nivel 3).
- Comunicación en lenguas extranjeras (nivel 2 y nivel 3).
- Comunicación en lenguas oficiales en las CCAA (nivel 2 y nivel 3).

A parte de estas competencias esenciales, es primordial el establecimiento e implantación de la medida nº 21, basada en una formación en competencias digitales.

Ante las nuevas necesidades tecnológicas que demanda el mercado de trabajo, los trabajadores se han visto obligados a realizar un cambio en la dinámica de las funciones propias de su puesto de trabajo. Esta realidad innovadora resulta frustrante y desquiciante para la mayoría de los trabajadores, sobre todo para aquellos mayores de 45 años que se ven incompetentes para el entendimiento y manejo de las nuevas tecnologías digitales.

Esta problemática la aborda el Plan REINCORPORA-T-, y siguiendo con sus expectativas de mejora y bienestar social, el SEPE coordinará líneas de actuaciones formativas con el objetivo común de intensificar los distintos proyectos de formación profesional para el empleo y se garantizará el acceso prioritario de las personas paradas de larga duración.

Una doble vía para que esta iniciativa resulte de aplicación es :

- “Adquisición permanente de conocimientos básicos y necesarios para el uso de la tecnología, a través de la creación e impulso de cursos de formación de nivel básico e intermedio en soluciones de Microsoft, basado en acciones generales de aprendizaje común”.
- “Aprendizaje y entendimiento de conocimientos que son especiales para determinadas tecnologías, como los tipos de lenguaje que se establecen en programas, el desarrollo de aplicaciones, la robótica...”

(PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

Esta vertiente se ha consignado de gran apreciación, ya que múltiples evidencias concluyen que en la próxima década, la formación será decisiva para encontrar un puesto de trabajo idóneo, ya que el mercado

laboral dejara inmediatamente fuera a los jóvenes menos cualificados y las oportunidades de empleo se concentraran en los grupos mejor formados. Además se prevé que de aquí a 2025 haya un relevo generacional que contará con un gran número de oportunidades de trabajo para los jóvenes, al tener que cubrir las 7,3 millones de jubilaciones que se pronostican.

Lo que quiere conseguir el “PLAN REINCORPORATE-T” es inducir en los empresarios la motivación suficiente para que formen a sus empleados con menos cualificación, al mismo tiempo que la persona PLD, obtiene destrezas y competencias especializadas para el desempeño del puesto de trabajo.

Dos ejemplos a seguir por las empresas españolas, son el caso de Portugal o Dinamarca, donde se apuesta por el establecimiento de programas de prácticas laborales incentivadas con el objetivo común de favorecer la contratación de los desempleados a través del cese de aptitudes y destrezas aptas para la ocupación del puesto de trabajo.

### **6.4.3 Eje 3 : Oportunidades de Empleo.**

Desde mi criterio, sopeso que las oportunidades del empleo entre hombres y mujeres son la principal barrera de discriminación que acontece en nuestros días, al agrandarse paulatinamente un escenario laboral donde se prima más y mejor el trabajo realizado por el sexo masculino.

El alcance que ostenta esta vertiente es el avance hacia un mercado de trabajo más sostenible e inclusivo a través del estímulo de la contratación permanente, la creación del empleo y el sostenimiento de unos puestos de trabajo dotados de calidad destinados a las personas paradas de larga duración.

Para su eficaz intervención, cuenta con un total de 23 medidas, sub divididas en 4 objetivos estratégicos inter -conectados y reforzados entre sí :

Entre los objetivos del “PLAN REINCORPORATE-T” (2019-2021), destaca el nº 8 “dirigido a eliminar la segregación horizontal y vertical y la brecha salarial por razón de género, para lo que es necesario desarrollar una formación específica y reglada en igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres con el objetivo de combatir y eliminar los sesgos del género”.

- Objetivo 1 : “La contratación pública y la responsabilidad hacia Sectores más vulnerables” :

Consta de un total de 4 medidas destinadas a la inclusión, el seguimiento y la provisión del cumplimiento y establecimiento cláusulas sociales que agilicen y aseguren procesos de contratación efectivos e igualitarios para todos los candidatos a ocupar el puesto de trabajo.

Primeramente, la “Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible” reitera la importancia de ejercer una contratación publica responsable con carácter igualitario y sostenible, desde una vertiente implicada en el ámbito social y medioambiental junto a una atención especializada e individualizada hacia los parados de larga duración.

La incorporación de estas cláusulas supondrán claras oportunidades de empleo si se cumplen con los objetivos planteados.

Una vez diseñadas e impartidas las cláusulas sociales a los diferentes empresarios, solamente falta establecer la provisión de los trabajadores en el puesto de trabajo.

Desde esta perspectiva, los Servicios Sociales de Empleo junto con la labor de distintas entidades especializadas, facilitaran a los empresarios candidaturas de trabajadores que cumplan las cláusulas requeridas para la futura provisión del puesto de trabajo y contratación definitiva.

- Objetivo 2 : “La Responsabilidad Social Empresarial” y el Valor Añadido<sup>111</sup> de la generación de empleo para PLD con dificultades de acceso al mercado de trabajo” :

Complementando con la labor que realiza el SEPE y demás entidades especializadas, en este apartado nos encontramos con una serie de actuaciones impulsadas por la RSC (Responsabilidad Social Corporativa) de manera voluntaria para concienciar a las empresas de la importancia que suscita el sostenimiento y la mejora social, económica y medioambiental en el sector empresarial. Este objetivo se dirige a los colectivos más desprotegidos, fundamentalmente a las personas PLD, teniendo en cuenta la perspectiva del género.

Se busca articular un sistema que genere un valor añadido incrementando el crédito formativo que aportan las empresas para que se mantenga la estabilidad de las tasas de inserción de los parados de larga duración al mercado de trabajo.

Así pues, “todas aquellas empresas que introduzcan y sostengan de manera equitativa un número de trabajadores desempleados de larga duración superior al 10 %, se verán atendidas y beneficiadas con la aplicación de un crédito formativo superior del 5 % para la siguiente actividad a realizar. Como requisito para la aplicación de dicha bonificación, se establece que para el cómputo de este porcentaje superior, la estabilidad en el empleo deberá ser superior a un año continuado de trabajo” (PLAN REINCORPORA-T, 2019-2021).

Además de estos incentivos proporcionados en el sector, el Ministerio de Hacienda junto al Ministerio de Economía y la Empresa, estudiarán conjuntamente las medidas de incentivación fiscal óptimas, así como deducciones para crear empleo estable dirigidas a las personas paradas de larga duración.

Desde esta perspectiva, el SEPE analizará y determinará las circunstancias y factores personales que determinan el concepto de PLD y entre estos factores, podrán considerarse los siguientes :

- “Pertener a un género infrarrepresentado en la ocupación referida”.
- “Carecer de ingresos y ostentar mas de 61 años”.
- “Permanecer durante la mayor parte de su vida profesional en una ocupación actualmente desaparecida en la zona que residen”.
- “Proximidad a la edad de acceso al derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social y existir riesgo de no cumplir con el requisito de la carencia exigida”.

El SEPE en su medida número 31 relativa a los sesgos sufridos por las mujeres, “promoverá junto al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, el establecimiento de un currículum anónimo, para concienciar a las empresas sobre la existencia de estos sesgos y con el objetivo de detectarlos y prevenir situaciones de injusticia” (SEPE, 2018).

- Objetivo 3 : “Fomento de la Contratación en Actividades de Interés Preferente e Interés Público”:

Las siguientes actuaciones comprendidas en este objetivo, van dirigidas esencialmente a las mujeres, dado que son el colectivo que sufre innumerables situaciones de desprotección y abusos constantes.

#### **Ámbito de los cuidados, asistencia personal y servicios de proximidad :**

Las personas que dedican sus laborales profesionales en dichos ámbitos, generalmente se caracterizan por ser :

- “Población vulnerable en hogares con bajos ingresos”.
- “Trabajadores/ as con empleos que no llegan al umbral del SMI”.
- “Las personas (mujeres) ocupadas en el trabajo doméstico y como cuidadoras no profesionales de personas dependientes”.

(PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

Según datos oficiales de la “Encuesta de Empleo del Tiempo” elaborada por el INE (2019) “las mujeres dedican más tiempo al cuidado del hogar y la familia que los hombres”.

“El disfrute de los diferentes tipos de excedencia recae de manera directa en las mujeres y este reparto desigual de responsabilidades domésticas genera limitaciones que acentúan el escaso progreso laboral de las mujeres y concluye con la dificultad del acceso y permanencia en el mercado laboral. Esta situación puede corregirse con la iniciativa de actividades de concienciación dirigidas al fomento de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados a la familia, así como habilitar servicios asequibles y suficientes para atender a las personas dependientes, en especial consideración con las mujeres” (PLAN REINOCORPORA-T- 2019-2021).

Por parte del “PLAN” se han incorporado sucesivas medidas para el fomento del empleo de la mujer.

Se fomentará la contratación en sectores de interés preferente y público, que ayuden a las personas más vulnerables a obtener un empleo digno en sectores y actividades de elevada capacidad económica y social, como son :

- “La sostenibilidad ambiental y la transición energética relacionada con medidas de lucha contra el cambio climático, cualificación agraria, forestal y empleo rural”.
- “Ámbito de los cuidados, asistencia personal y servicios de proximidad y dependencia”.

También se aborda el ámbito de los cuidados, asistencia personal y servicios de proximidad, al tratarse de trabajos ocupados en mayor medida por las mujeres y los inmigrantes, siendo dos colectivos que sufren en primera persona los abusos y desprotecciones que los empresarios ejercen sobre ellos.

En estas líneas, destaca la medida número 39: “Cualificación y acreditación de competencias de los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia”:

Para que esta medida se ajuste y produzca su efecto esperado, el Gobierno ha aprobado el “Real Decreto-ley 6/2019 del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación” (PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

Este tercer objetivo también destaca por su labor prioritaria en el ámbito rural. Se quiere conseguir el desarrollo y recuperación sostenible de las actividades económicas ; redes de consumo ; comunicación debilitada.

El trabajo realizado en el medio rural se ha convertido en un obstáculo para el desarrollo continuado de los trabajos propios del campo, ante una insuficiente regulación por parte del Estado que impide el fomento de las actividades agrícolas y una escasa iniciativa con la que cuentan los jóvenes en relación al mundo rural. Los efectos negativos y empobrecedores que supone el rendimiento del trabajo en el campo son el resultado de una continuada y progresiva despoblación.

Ante la actual economía caracterizada por una terciarización, este sector ha sufrido considerables cambios, repercutiendo en la labor del trabajador agrario ante las escasas posibilidades de ayudas que proporciona el Estado español.

Con el fin de incurrir y acrecentar el desarrollo de las actividades en municipios de hasta 5.000 habitantes, teniendo en consideración las actividades agrícolas y artesanas tradicionales, se promoverán e impulsarán diferentes programas y planes de recuperación de actividades empresariales por parte de las mujeres y parados de larga duración.

Para conseguir el logro efectivo sobre este colectivo desprotegido; se fomentará atendiendo a la normativa legal, la regulación e impulso del comercio de proximidad y redes de consumo cortas que susciten el regreso económico y el otorgamiento de oportunidades sostenibles y eficaces para los trabajadores agrarios o artesanos en el medio rural.

- Objetivo 4 : “Otras medidas de Fomento del Empleo”.

#### **6.4.4. Eje 5: Igualdad de Oportunidades en el Acceso al Empleo.**

A continuación se exponen tres medidas dentro del eje de Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, entre las que se encuentran :

- Medida 47 “Apoyo a la Mujer en el Entorno Rural” :

Las mujeres rurales suman un total de 5 millones de personas, por tanto, se consideran un colectivo con un gran peso efectivo desde el punto de vista del empleo.

“Los Servicios Públicos de Empleo y las Administraciones Locales, han venido ejecutando actuaciones favorables hacia las mujeres sometidas a entornos rurales, tales como la puesta a disposición de acciones formativas; aprovechamiento de las posibilidades de las nuevas tecnologías con instrucciones y manuales de enseñanza; posibilidad de proporcionar un tutor por vía online que explique los distintos contenidos para su uso” (PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).



- Medida 48 “Programa de Seguimiento a personas trabajadores en el ámbito de los cuidados del entorno doméstico” :

Esta medida resalta el hecho de que muchas mujeres se convierten en cuidadoras por la imposición de circunstancias económicas y sociales y no por libre elección. Está muy arraigada todavía la imposición del rol cuidador a la mujer, como responsable de las tareas domésticas y manutención de la prole; y se entiende como rol propio del hombre el rol productor del sustento con que mantener la familia, la casa. Además, no existe un reparto equitativo entre ambos sexos en relación a las labores del hogar, generando múltiples situaciones desiguales.

“Para abordar y limitar estas labores ejercidas mayoritariamente por el sexo femenino, los Servicios Públicos de Empleo dispondrán de concretas actuaciones, fundamentadas en el seguimiento del empleo doméstico, con el fin último de contribuir a garantizar un trabajo digno y una protección adecuada a las personas desempleadas que se incorporan a estas ocupaciones” (SEPE, 2018).

El aumento de la población activa femenina y su inserción al mercado de trabajo han generado repercusiones, generando avances en la mujer a nivel social y cultural.

Entre ellos destaca la modificación de su rol dentro de la estructura familiar (no es sólo la cuidadora y garante de la armonía familiar, ya es suministradora de rentas) aportando una parte importante de los ingresos de la unidad familiar por un trabajo remunerado fuera del hogar. Consecuencia de una distribución más equitativa de las tareas del hogar entre ambos sexos que les han permitido a las mujeres disponer de tiempo suficiente para realizar un trabajo externo” ( Millán, 2015).

Recordemos que en el Siglo XX era muy común en los hogares españoles creencias tales como “el fregar es cosa de mujeres “ y que ahora son rechazadas por la sociedad y consideradas como “ machistas”; también es habitual ver anuncios en televisión de productos de hogares anunciados por varones; la publicidad ha cambiado y se dirige a ambos colectivos. Consta de una evolución hacia la igualdad donde afirmaciones anteriores como “esto es cosa de hombres” se consideran discriminatorias y mal vistas por la sociedad española actual” (Millán, 2015).

- Medida 49 “Programa de Seguimiento de la Contratación, en el mercado ordinario, de las mujeres con la calificación de “Situación de Exclusión Social”:

Comprende una serie de actuaciones que buscan el disfrute de una calidad y un mantenimiento en el empleo para las mujeres que les afectan una serie de factores identificativos y llamativos por su vulnerabilidad social y dificultades de inserción laboral.

Seguidamente, se establecerán un conjunto de acciones dirigidas a orientar de manera individualizada cada situación a través de una adecuada coordinación ejercida por los técnicos responsables de los servicios sociales que han puesto a disposición estas acciones.

Finalmente, se sumará a este proyecto la ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social) para garantizar que las actuaciones de igualdad de oportunidades dirigidas hacia las mujeres resulten efectivas en su aplicación.

“Se han consagrado algunas medidas para reforzar su formación de cara a las nuevas tecnologías y de esta manera que no sean desplazadas del entorno laboral por su incapacidad de adaptabilidad. La medida 21 recoge una formación en competencias digitales, especialmente para el colectivo de mujeres desempleadas de larga duración. Estos programas buscan dar respuesta a las nuevas necesidades tecnológicas surgidas del proceso cambiante tecnológico, digital y productivo.

Se tiene que contemplar las necesidades del colectivo de trabajadores mayores de 45 años ya que son los sujetos a los que se les asemeja un perfil de incompatibilidad e incongruencia en relación a las nuevas tecnologías”. (PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

El “PLAN REINCORPORA-T” intensificará distintos impulsos formativos profesionales para el empleo y garantizará el acceso prioritario a las personas paradas de larga duración. Garantiza a los beneficiarios que en los 3 años de duración, las personas paradas de larga duración ( especialmente mujeres con cierta edad ) podrán adquirir competencias digitales necesarias que mejoren su cualificación profesional, por lo que se trabajará en una doble vertiente :

- “Adquisición de conocimientos básicos y necesarios para el uso de la tecnología como instrumento de trabajo, imprescindible para el acceso a la gran mayoría de empleo, a través de cursos de formación de nivel básico e intermedio (Excel, Word, Power Point)”.
- “Adquisición de conocimientos específicos vinculados con tecnología especializada (robótica, lenguajes de programación, desarrollo de aplicaciones). En este caso se favorecerán acciones formativas concretas y especializadas”.

(PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

#### **6.4.5. Eje 5 : Emprendimiento.**

“El emprendimiento se ha convertido en una necesidad para los trabajadores a consecuencia de un largo periodo de tiempo en inactividad o por haber ejercido durante un periodo de tiempo trabajos indeseables por cuenta ajena donde a su vez el trabajo por cuenta propia se ha transfigurado en el eje primordial para el avance de un empleo permanente” (“PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

“El Inter Grupo Social Europe (SEE) del Parlamento Europeo”, en un artículo publicado sobre “El futuro de las políticas europeas para la Economía Social”(2019) manifiesta el impulso económico y social para los pueblos, reconociendo el liderazgo de la economía social global basada en :

- “Intensa participación de la economía social en el crecimiento e incorporación de ilustres políticas socioeconómicas de la Unión Europea”.
- “Desarrollo de una economía variada para servir a las personas, consistente en los valores democráticos, de sostenibilidad y participación con la sociedad”.

- “Existencia de técnicos y profesionales economistas para el crecimiento sostenible de la economía social, aportando soluciones innovadores que son requeridas en el ámbito social”.

(PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

En el caso de España se han adoptado medidas oportunas por parte del Estado, y entre estas cabe destacar: “Promoción del autoempleo, del emprendimiento colectivo y de la economía social”.

#### **6.4.6. Eje 6 : Mejora del Marco Constitucional.**

“Se otorga gran relevancia a la medida establecida a favor de la promoción de la igualdad afectiva entre hombres y mujeres y la igualdad de trato por cualquier otra circunstancia personal o social. Se nos alude a las múltiples discriminaciones que sufre la mujer en una sociedad masculinizada donde las mejores oportunidades de empleo se enfocan hacia los hombres”.

“En esta línea el Gobierno busca promover la igualdad entre ambos sexos, por lo que se incentivarán las medidas necesarias y urgentes para hacerla efectiva y se generarán oportunidades de ocupación para las personas desempleadas de larga duración y aquellas más vulnerables hacia el empleo” (PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

#### **6.5. Difusión del plan reincorpora-T .**

Con el objetivo y la necesidad de llegar al mayor número posible de personas desempleadas de larga duración, se desarrollará y se pondrá en marcha un “Plan de Comunicación” para la difusión del “PLAN REINCORPORA-T” (a través de redes sociales, mediadores, etc.) que cuente “con la colaboración de distintas entidades e instituciones públicas, organizaciones sindicales y empresariales más representativas (CCOO, UGT, CEOE, CEPYME), Sistema Nacional de Empleo (servicios públicos de empleo estatal y autonómicos); animando a participar de forma activa en las distintas actividades y programas que se impulsen, y poniendo en valor la inversión en recursos y presupuesto con los que el Ministerio dota al “PLAN”, e informando de los principales objetivos que se pretenden alcanzar” (PLAN REINCORPORA-T-, 2019-2021).

### **7. Conclusiones :**

A consecuencia de lo expuesto en toda mi investigación se refuta la hipótesis inicial planteada de que las personas paradas de larga duración requieren de la intervención inmediata por parte del Gobierno e

Instituciones Públicas de aplicación constante con medidas específicas e incentivadas, para el apoyo y el sustento continuo hacia este colectivo con características de vulnerabilidad al empleo.

A pesar de las irregularidades en el fomento de ayudas y subvenciones otorgadas a los parados de larga duración, existen personas o colectivos que deciden voluntariamente salvaguardar a las personas desempleadas a través de iniciativas y campañas empoderadas de recursos y capacidades disponibles para el desarrollo y el progreso del bien común, es decir, con la finalidad de que las personas paradas de larga duración vuelvan a intervenir en un mercado de trabajo tendente a la segmentación y precariedad.

He podido comprender como este fenómeno se encarna más sobre el colectivo de los mayores de 45 años; mujeres ; personas con discapacidad; población inmigrante; determinadas etnias.

Así pues El PLAN REINCORPORA-T busca fomentar la empleabilidad sobre todo de personas en edades avanzadas, en relación al género y origen.

“Estos colectivos de alto riesgo de vulnerabilidad han menoscabado sus actitudes, conocimientos y destrezas ante un mercado laboral que presta gran atención a los individuos jóvenes, formados y con amplios conocimientos en tecnología. Es consecuencia de que su capital humano se ha depreciado por su transcurso prolongado de inactividad laboral” (Humberto, 2016).

Sin embargo, (aunque las empresas requieren trabajadores jóvenes y formados ante los cambios tecnológicos) a los individuos recién graduados les afecta de primera mano el fenómeno del paro de larga duración “al vernos obligados a llevar a cabo trabajos no correspondidos a la titulación adquirida y aun peor, en muchas ocasiones tendremos que desempeñar trabajos precarios y con alta carga de temporalidad” (Amurrio, 2018).

Estos acontecimientos reflejan una realidad que hemos de arrastrar en un intento progresivo de igualdad de condiciones y si el Gobierno no adopta otra postura que aporte útiles y eficaces medidas destinadas a la protección socio laboral, seguirá aumentando el numero de desempleados de larga duración llegando a situaciones de pobreza y exclusión social.

“Esta situación no afecta solamente a los trabajadores ya que gran parte de los países desarrollados afectados por este fenómeno del desempleo de larga duración han visto empeorar y caer la estabilidad laboral fundada y consolidada años atrás en el mercado de trabajo. De esta manera se formula no solamente como obstáculo para el desarrollo económico, sino como uno de los mayores desafíos para hacer frente a un contexto actual de desocupación productiva y laboral que recae y afecta al factor y capital humano” (Moreno, 2004).

En este sentido, considero que se concluye con una concepción social errónea en la ciudadanía fundamentada en el retroceso de la protección social, que impide el desarrollo sostenible de la economía del país.

## **Bibliografía y referencias documentales.**

- **Legislación**

BOE. (18 marzo 2020) *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>

BOE. (18 marzo 2020). *Artículo 27 Nacimiento y prórroga del Derecho al Subsidio por Desempleo*. Enlace: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>

Ley General de la Seguridad Social. (31 octubre 2015) *Artículo 276.2 de acuerdo al nacimiento y prórroga del Derecho al Subsidio por Desempleo* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Ley General de la Seguridad Social. (31 octubre 2015) *Artículo 275. La consideración de rentas y la acreditación de responsabilidades familiares* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Ley General de la Seguridad Social : Disposición Adicional Vigésimo Séptima. “Subsidio Extraordinario por Desempleo”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015 del 23 de octubre : Artículo 3.2 ; 36.6 ; 21. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11431>

Estatuto de Autonomía de Aragón: Artículo 20 y 26 sobre “Principios rectores de las Políticas Públicas”. <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&SEC=BOATRADVOZ&SEPARADOR=&&DOCN=000116901>

Ley Orgánica 4/2015 de Protección de la Seguridad Ciudadana; Decreto- Ley 8/2019 del 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y lucha contra la precariedad laboral, dirigidas fundamentalmente a los parados de larga duración.

Constitución Española de 1984 : Artículo 41 de la Constitución Española sobre “los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en el caso de desempleo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Real Decreto-ley 11/2020, del 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente a la COVID-19. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4208>

- **Artículos de revista en formato electrónico**

Álvarez, A. (1996). El Constructivismo Estructuralista : La Teoría de las Clases Sociales de Pierre Bourdieu. *Revista Española de Investigadores Sociológicas (REIS)*, 75(1),145-172. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761432>

Rodríguez, J. (2009). El Efecto Mateo: Un concepto multidisciplinar. *Papeles del psicólogo*, 30(2), pp. 145-154. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3002283>

Bravo, S. (2003). Las segundas partes sí pueden ser mejores : Algunas Reflexiones sobre el uso de datos secundarios en la Investigación Cualitativa. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 22(11), pp.100-118. Recuperado <https://www.redalyc.org/pdf/868/86819548006.pdf>

Humberto ,E.Z. (2016). El rol de la segmentación en la depreciación del capital humano. *La Referencia*, 4(2), pp.1-65. Recuperado de <https://nadaesgratis.es/dolado/la-imparable-segmentacion-de-nuestro-mercado-de-trabajo>

Moreno, L. (2004). El Estado de Bienestar en España. *Revista Española de Ciencia Política*, 13(3), pp.186-197. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=321863>

Malo, A.M. (2015). El Mercado de Trabajo en España : El contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema. *Ekonomiaz :Revista vasca de economía*, 87(1), pp.32-59. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5124077>

Pinillos, M.J., Reyes, E. (5 junio 2007). Influencia de la cultura individualista- colectivista en la creación de empresas. *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de las empresa*, (1), pp. 651-666. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2487541>

Gómez, N.L. ( 2009), Valcárcel ( 1997). El empleo femenino en España y Unión Europea . *Investigaciones femeninas*, 0, 205-232. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5041819>

Muñoz- Comet , J. (2011). Evolución del empleo y del paro de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. El impacto de la actual crisis económica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), pp. 115-137. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3948350>

González de Aguilar, C., Valbuena.R, (2011). Inmigración altamente cualificada : Mercado y Regulación, una visión del caso español. *Anales de derecho*. 29(1), pp. 81-114. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3968975>

Millán, V. (2015). Análisis del mercado laboral femenino. *Papeles de la población*, 84(21), pp.0-5. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5297193>

Pelegrí .V, (2007).El modelo de servicios sociales en España. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, (SOCIOTAM)*, 17(2), pp. 127-152. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/654/65417206.pdf>

- **Documento web con autor**

Vega, Héctor Daniel (2011,24 de enero).Implicaciones Demográficas a lo largo del plazo de la inmigración internacional en España. Extraído el 10 de mayo de 2020 desde <https://eprints.ucm.es/13309/1/T33018.pdf>

Pedreño .J.A y Meseguer .V, (2019). El futuro de las políticas europeas para la economía social pasa por un plan de acción. *Mediterráneo económico*, 32, 395 -406. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7259152>

Hansenne, M. (2000,24 de septiembre). Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Empleo en el Mundo 1998-1999 . Extraído el 21 de mayo de 2020. Desde [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008505/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008505/lang--es/index.htm)

Tobin, S. (2015, 21 de abril ). Los Múltiples costos de ser un desempleado de larga duración. Extraído el 21 de mayo de 2020 de <https://www.laboral-social.com/multiples-costos-desempleado-larga-duracion.html>

Amurrio, V., Larrinaga, R., Usategui, B., Del Valle, L., (2018, 4 de abril). *Los estereotipos del género en los/las jóvenes y adolescentes*. Extraído el 25 de mayo desde <https://www.campuseduacion.com/blog/wp-content/uploads/2018/04/Estereotipos-de-g%C3%A9nero-en-los-j%C3%B3venes.pdf>

Bande, R. (2014, 22 de noviembre). *¿Por qué existe un patrón espacial Norte-Sur en el desempleo español?*. Asociación Extraído el 25 de mayo desde <https://aecr.org/es/por-que-existe-un-patron-espacial-norte-sur-en-el-desempleo-espanol/>

- **Libro en formato electrónico**

De la Rica,S., Anghel,B.,(2014). *Los parados de larga duración en España en la crisis actual*. Recuperado de <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2014-10.pdf>

Moreno,G.(2014).*El proceso de integración del colectivo de inmigrantes en Euskadi*. Recuperado de <https://web-argitalpena.adm.ehu.es/pdf/USPDF188687.pdf>

Jansen,M. (2017, 22 de septiembre).Precariedad 2.0.*Nada es Gratis*. Recuperado de <https://nadaesgratis.es/admin/mas-o-menos-precariedad>

- **Artículo periódico digital**

Castells, Manuel, (2020, 7 de marzo). Mujeres y Hombres. *La Vanguardia* . Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/autores/manuel-castells.html>

Torres, Raymond (2020, 22 de marzo). Salvaguardar la capacidad productiva. *El País*. Recuperado de <https://elpais.com/economia/negocio/2020-03-21/objetivo-comun-salvaguardar-la-capacidad-productiva.html>

Uceda, F.X (2016, 19 de julio). ¿Qué hacemos con la pobreza, vulnerabilidad y la exclusión social en la Comunitat Valenciana?. *El diario*. Recuperado de [https://www.eldiario.es/cv/arguments/pobreza-vulnerabilidad-exclusion-Comunitat-Valenciana\\_6\\_538656138.html](https://www.eldiario.es/cv/arguments/pobreza-vulnerabilidad-exclusion-Comunitat-Valenciana_6_538656138.html)

De Antonio. J, (2019, 14 de junio). La Unión Europea carga contra el ineficaz servicio de empleo español. *La Razón*. Recuperado de <https://www.larazon.es/economia/la-ue-carga-contra-el-ineficaz-servicio-de-empleo-espanol-LO23781875/>

- **Páginas web**

Fundación ADECCO ( 2019). Recuperado de <https://empleo.fundacionadecco.org/>

OIT(2012). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

SEPE (2004-2018). *Servicio Público de Empleo Estatal*. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/conceptos.html>.

SEPE (2016). *Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura*. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/informacion-para-empresas/profesiones-de-dificil-cobertura/profesiones-mas-demandadas.html>

INE (2018). *Instituto Nacional de Estadística* .Recuperado de [https://www.ine.es/prensa/epa\\_prensa.htm](https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm)

Ministerio de Trabajo (2019). *Colectivos Vulnerables ante el Desempleo de larga duración*. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Resultadosbusqueda.html?queryStr=colectivos+en+desempleo+de+larga+duracion>

EPA (2014-2019). *Encuesta de Población Activa*. Recuperado de <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0120.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2016-2017). *Las Tendencias de las mujeres en el trabajo*. Recuperado de [https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_457094/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457094/lang-es/index.htm)

Comisión Europa (2020). *Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2020*. Recuperado de <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/3951d3a7-2177-11ea-95ab-01aa75ed71a1>



UGT(2015). Sindicato Unión General de los Trabajadores .*Análisis del Paro de Larga Duración en Europa*. Recuperado de <http://portal.ugt.org/actualidad/2015/abril/boletin21/002-europa.pdf>

Eurostat (2018-2020). *Encuesta de la Fuerza de Trabajo*. Recuperado de <https://ec.europa.eu/eurostat>

Fundación de la Mujer (2017). *Proyecto MESANA Extremadura*. Recuperado de [http://www.fundacionmujeres.es/news/view/actividades\\_de\\_orientacion\\_dirigidas\\_a\\_personas\\_paradas\\_de\\_larga\\_duracion\\_pld.html](http://www.fundacionmujeres.es/news/view/actividades_de_orientacion_dirigidas_a_personas_paradas_de_larga_duracion_pld.html)

EUROINNOVA (2017). *Ayudas para jóvenes desempleados*. Recuperado de <https://www.euroinnova.edu.es/blog/ayudas-para-jovenes-desempleados>

SEPE (2017-2019). *Programa Integral de Orientación y Mejora de la Empleabilidad en Asturias*. Recuperado de <http://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/convocatorias-garantia-juvenil/ambito-nacional.html>

PLAN REINCORPORA-T- (2019-2021). *Plan Trienal para prevenir y reducir el paro de larga duración*. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-reincorpora-T.html>

SEPE (2018). *Subsidio Extraordinario por Desempleo (SED)*. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/he-dejado-de-cobrar-el-paro/subsidio-extraordinario-desempleo.html>

BOE (2018-2020). *Boletín Oficial del Estado*. Recuperado de <https://www.boe.es/>

Romero.A y Molina.M.J (2016).*Aquí no hay trabajo*. Recuperado de <https://www.rtve.es/alacarta/videos/aqui-hay-trabajo/3-ayudas-para-parados-larga-duracion/4567685/>

INAEM (2018-2020).*Instituto Aragonés de Empleo*. Recuperado de <https://inaem.aragon.es/>